



**UNIVERSIDADE DO MINDELO**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS**

**LICENCIATURA EM ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE EMPRESAS**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL  
DA ILHA DA BOAVISTA**

**OSVALDINA JOSIANA RAMOS FORTES PINTO**

**Mindelo, 2014**

**OSVALDINA JOSIANA RAMOS FORTES PINTO**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL DA ILHA DA BOAVISTA**

Trabalho científico apresentado à Universidade do Mindelo para a obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão de Empresas.

**Orientador: Mestre José Augusto Lopes da Veiga**

Mindelo, Julho 2014

## RESUMO

A presente monografia analisa a partir de conteúdos teóricos e de aplicação de um questionário, a formação profissional e o desenvolvimento sustentável da ilha da Boavista. Procurou-se destacar a importância da formação profissional como fator determinante do desenvolvimento sustentável da ilha da Boavista e, neste sentido, os principais objetivos do estudo foram perseguidos de modo a perceber a situação atual da ilha em termos de formação profissional, as entidades responsáveis pela mesma, a capacidade da ilha para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento e também as razões da insuficiente formação profissional na Boavista. Utilizou-se a amostra pelo método não probabilístico ou seja o de amostra por conveniência e optou-se por uma abordagem quantitativa pela técnica de recolha de dados através da aplicação de questionários dirigidos às entidades geradoras de empregos, atuantes na ilha da Boa Vista. A presente monografia conclui que o nível de escolaridade dos boa-vistenses é bom, mas constata uma ausência de entidades responsáveis pela formação profissional, inexistência de um centro de formação e emprego o que aumenta as dificuldades de desenvolvimento sustentável da ilha. É no sentido de contornar esta situação que as instituições/empresas têm manifestado interesses em promover a formação profissional interna, pois existe uma crescente necessidade de formação em diversas áreas de atividade. Para o efeito, apelam para parcerias entre autoridades locais e o governo.

**Palavras-chave:** Formação Profissional, Emprego, Desenvolvimento Sustentável.

## ABSTRACT

The present study researches the issue of professional training in Boavista island using theoretical review and empirical analysis of data collected. The purpose is to highlight the role of professional training as an important factor for the sustainable development of the island, make a diagnostic of professional training current situation in the island and understand how should Boavista island turn professional training into a development strategy, besides the lack of professional qualification. We used the non-probabilistic method sample, the so called sample for convenience and adopted a quantitative approach to analyse after data collection from questionnaires directed to the job generating entities operating on the island. The present study evidences that although people from Boavista have good academic background, there are no entities providing professional training, or a job and training centre. Such factors do not contribute for the sustainable development of the island. As a result, institutions and companies have demonstrated their willingness to overcome these hindrances, by promoting on-job professional training, as there is an increasing training demand in all business sectors. Hence, they are calling on partnerships between local entities and the government to meet the present needs.

**Keywords:** Professional Training, Employment, Sustainable Development.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a Deus (pela saúde, motivação e concretização), à minha mãe querida Izabel Ramos, e ao melhor pai do mundo Carlos Pinto, que sempre me ensinaram os melhores caminhos da vida, que me deram a educação que me ajudou a tornar na pessoa que hoje sou.

Obrigado por terem estado sempre presentes.

## AGRADECIMENTOS

Embora este trabalho seja, pela sua finalidade académica, um trabalho individual, há contributos de natureza diversa que não podem e nem devem deixar de ser realçados. Por essa razão, desejo expressar os meus sinceros agradecimentos:

Ao meu orientador da Monografia o docente José Augusto Lopes Da Veiga, e ao docente Graciano Nascimento, pela paciência e pelo conhecimento partilhado.

Aos colegas do curso pela convivência e pela excelente relação pessoal que criamos, e que espero que continua para sempre.

À minha maravilhosa família, em particular á minha tia Petronila Fortes que me ajudou de todas as formas durante todos esses anos, e aos meus irmãos Elvis Rodrigues, Carlina Pinto, Isandra Pinto e Kaio Pinto que sempre souberam-me acolher quando precisei e me transmitiram muito amor e carinho.

A todos aqueles que me ajudaram de alguma forma na elaboração deste Trabalho, principalmente aos amigos e companheiros desta jornada (OGE 2009/2013).

A Universidade do Mindelo pela melhor experiencia e resultados de toda a minha vida.

A todos os meus amigos próximos, pelo apoio e encorajamento ao longo dessa caminhada.

## **FRASE CÉLEBRE**

“ A razão que nos faz persistir é a mesma que nos faz feliz, a persistência no alcance de um objetivo é o mesmo da busca pela felicidade ”.

Confúcio

## Índice

RESUMO .....	III
ABSTRACT .....	IV
DEDICATÓRIA .....	V
AGRADECIMENTOS .....	VI
FRASE CÉLEBRE .....	VII
Índice dos Gráficos .....	X
Lista de Abreviaturas .....	XII
CAPITULO I - Introdução .....	13
1.1 Estruturação dos conteúdos da Monografia .....	13
1.2 - Objeto do Trabalho .....	13
1.3 - Justificação do Tema .....	13
1.4 – Objetivos .....	15
1.4.1 - Objetivo Geral .....	15
1.4.2 - Objetivos Específicos .....	15
1.4.3 - Problema .....	15
1.4.5 - Hipóteses de Pesquisa .....	15
1.5 – Metodologia Utilizada .....	16
1.5.1 - Método de Seleção da Amostra .....	16
1.5.2 - Análise e Tratamento de dados .....	17
1.6 – Delimitação Temporal e Espacial .....	17
1.7 – Principais Resultados .....	17
CAPITULO II – Abordagem Teórica .....	18
2.1 - Contextualização .....	18
2.2 – Revisão da Literatura .....	19
2.2.1 – Conceitos e Referencias .....	19
2.2.1.1 - Formação Profissional e Desenvolvimento Sustentável .....	19
2.2.1.2 - Formação Profissional .....	20
CAPITULO III – Estratégias de Formação Profissional em Cabo Verde após Abertura Política .....	28
CAPITULO IV – Análise e Tratamento dos Dados .....	32
CAPITULO V – Validação das Hipóteses .....	48
CAPITULO VI – Conclusões .....	50



Bibliografia.....	51
Anexos .....	55
1.1 O Questionário Aplicado .....	55
1.2 – Tabelas referentes aos Gráficos do Trabalho.....	60

## Índice dos Gráficos

Gráfico I – Sexo dos Inquiridos.....	32
Gráfico II – Idade dos Inquiridos .....	33
Gráfico III – Naturalidade dos Inquiridos .....	33
Gráfico IV – Nível de Escolaridade dos Inquiridos .....	34
Gráfico V – Qual é a atividade desenvolvida pela instituição .....	35
Gráfico VI – Quantos trabalhadores existem em cada instituição .....	36
Gráfico VII – Se alguma vez as instituições fizeram algum tipo de Formação Profissional direcionado aos seus trabalhadores.....	37
Gráfico VIII – Quantas vezes as instituições efetuaram formação Profissional aos seus trabalhadores desde a sua abertura.....	37
Gráfico IX – A classificação do desempenho dos trabalhadores nas instituições. ....	38
Gráfico X – As razões que as instituições vêm para promoção da Formação Profissional no Trabalho.....	39
Gráfico XI – Classificação do nível de Formação Profissional das pessoas na ilha da Boa Vista.....	40
Gráfico XII – Que instituições promovem Formação Profissional na ilha da Boavista. ....	41
Gráfico XIII – Classificação da Formação Profissional numa Sociedade. ....	41
Gráfico XIV – Se a Formação Profissional é um fator determinante para o desenvolvimento da ilha da Boavista. ....	42
Gráfico XV – Se Existe uma estratégia de Formação Profissional na ilha da Boa Vista. ....	43
Gráfico XVI – Em que área de atividade tem maior défice de formação profissional na ilha da Boavista. ....	43
Gráfico XVII – Os motivos da falta de formação profissional na Ilha da Boavista. ....	44
Gráfico XVIII – A inexistência de uma estratégia de formação profissional aumenta as dificuldades de desenvolvimento da ilha da Boavista. ....	45

Gráfico XIX – Em que sentido a formação profissional pode potencializar o desenvolvimento da ilha da Boavista. ....	46
Gráfico XX – Se a ilha da Boavista tem Capacidade para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento. ....	46
Gráfico XXI – Como a ilha da Boavista conseguirá fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento. ....	47

## Lista de Abreviaturas

**DCREP** – Documento de Estratégia de Crescimento e de Redução de Pobreza

**PANA II** – Plano de Ação Nacional para o Ambiente II

**GOP** – Grandes Opções do Plano

**UNESCO** – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional

**CEDEFOP** – Centro Europeu para Desenvolvimento da Formação Profissional

**ETP** – Ensino Técnico e Profissional

**CMAD** – Comissão Mundial do Ambiente e Desenvolvimento

**PNE** – Plano Nacional Emprego

**FPC** – Formação Profissional e Contínua

**IBERFOP** – Programa Ibero-americano de Cooperação para o Desenho Comum da Formação Profissional

**OEI** – Organização dos estados Ibero-americano

## **CAPITULO I - Introdução**

### **1.1 Estruturação dos conteúdos da Monografia**

O presente trabalho, segue as orientações do Manual de Elaboração de Trabalhos Científico adotado pela Universidade do Mindelo e está estruturado em seis sessões distintas.

Na primeira sessão, aborda-se o objeto do trabalho, os motivos da escolha do tema, os pressupostos teóricos-metodológicos do estudo, focalizando-se na questão de princípio do estudo, ou seja, na questão de partida, para depois referirmos aos objetivos, as hipóteses, o método e instrumento de recolha de dados utilizados.

O enquadramento teórico é feito na segunda sessão onde são, com algum detalhe, analisados os conceitos da formação profissional e do desenvolvimento sustentável, o histórico e a importância da formação profissional, mas também a formação profissional como fator de competitividade nas organizações.

A terceira sessão, analisa a estratégia da formação profissional em Cabo Verde após a abertura Política, e a quarta sessão analisa-se os resultados do tratamento dos dados da investigação. Na quinta e na última sessão apresentam-se a validação das Hipóteses e as conclusões respetivamente.

### **1.2 - Objeto do Trabalho**

O presente trabalho tem por objeto a formação profissional e o desenvolvimento sustentável na ilha da Boavista.

### **1.3 - Justificação do Tema**

A escolha do tema “Formação Profissional e o Desenvolvimento Sustentável da ilha da Boa Vista” surge da constatação da insuficiência de quadros profissionais na ilha e da tomada de consciência de que sem esse capital humano importante, em quantidade e qualidade suficiente fica comprometido o crescimento e o desenvolvimento sustentado

desta ilha. As entidades empregadoras em Cabo Verde e em particular na ilha da Boavista têm enfrentado alguns constrangimentos relacionados com os custos elevados no processo de seleção e recrutamento de pessoal, justamente pela falta de quadros com formação profissional.

Nos últimos anos, o Governo tem vindo a investir muito na formação profissional como uma das pedras angulares para o desenvolvimento do País.

No que diz respeito ao desemprego, não basta ter pessoas com formação profissional se não existem garantias de emprego, por outro lado, se existe emprego há que ter pessoas capacitadas para garantir um serviço de qualidade.

As incertezas em relação ao mundo do trabalho, no que diz respeito às oportunidades e às mudanças no perfil profissional são muitas, o perfil de um profissional atual está muito voltado para o conhecimento como principal ferramenta de trabalho e não será indiferente para a ilha da Boavista.

A ilha da Boa Vista é, atualmente, uma das principais ilhas turísticas do País, com um mercado de trabalho promissor. Apesar disto, existe um défice de mão-de-obra com formação profissional e com qualificação, capaz de atender a uma procura diversificada e cada vez mais exigente. Sendo uma ilha turística, as maiores oportunidades de emprego estão direcionadas para o ramo de hotelaria, restauração e atividades conexas.

A sustentabilidade social e económica da ilha da Boavista implica a existência de um equilíbrio duradouro envolvendo não só todos os principais atores económicos particulares, como também a população em geral, numa procura persistente pela melhoria das condições de vida, alicerçadas numa formação profissional cada vez mais sólida e adequada as necessidades da ilha. Neste quadro, é imprescindível reconhecer que os benefícios potenciais que a formação profissional acarreta não se restringem apenas ao cidadão anónimo, mas também a toda a sociedade e organizações, nomeadamente através da aquisição de conhecimentos, aptidões técnicas e de relacionamento.

Ora, numa conjuntura global caracterizada por padrões elevados de competitividade constitui um desafio das empresas atingir níveis mais elevados de eficiência e otimiz-

ção dos recursos. A sobrevivência e a sustentabilidade das empresas dependerão certamente do seu pessoal e da formação profissional que estes possuírem. Na ilha da Boa Vista, as entidades geradoras de emprego sem dúvida nenhuma, afiguram-se como alavanca para o crescimento económico, e a criação de um centro de formação profissional na ilha será uma mais-valia que irá contribuir não só para o seu desenvolvimento, como também do País.

## 1.4 – Objetivos

### 1.4.1 - Objetivo Geral

- Identificar e analisar os principais indicadores da falta de formação profissional na ilha da Boa Vista e avaliar o nível de formação atual da ilha.

### 1.4.2 - Objetivos Específicos

- Identificar as entidades responsáveis pela formação profissional na ilha da Boavista.
- Diagnosticar o estado da formação profissional na ilha da Boavista.
- Diagnosticar as áreas com maior défice de formação na Boavista;

### 1.4.3 - Problema

- Pretende-se com esta pesquisa encontrar uma resposta para a seguinte questão de partida: **“Será a formação profissional um fator determinante para o desenvolvimento sustentável da ilha da Boavista?”**.

### 1.4.5 - Hipóteses de Pesquisa

H1 – A Insuficiente formação profissional tem entravado o desenvolvimento da ilha da Boavista.

H2 – “A população da Boavista encara a formação profissional como o ponto de partida para o desenvolvimento económico”.

## 1.5 – Metodologia Utilizada

Neste ponto, de extrema importância da investigação, descrevem-se os procedimentos a seguir e as técnicas a serem utilizadas nas diferentes fases da investigação.

Para alcançar os objetivos definidos, optou-se por uma abordagem quantitativa, pela técnica de recolha de dados através da aplicação de questionários dirigidos às entidades geradoras de empregos, (instituições) atuantes na ilha da Boa Vista.

O referido questionário tem por objetivo identificar o perfil das entidades empregadoras da ilha da Boa vista e conhecer o nível de qualificação, formação, do pessoal que trabalha nas diversas entidades, a capacidade empregadora e geradora de emprego das mesmas na Ilha. Neste sentido, o questionário será constituído por perguntas de múltiplas-escolhas e fechadas de forma a atingir o objetivo da investigação.

Segundo **Marconi e Lakatos (2003)**, “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador, e Perguntas de múltipla escolha São perguntas fechadas, mas que apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto”.

### 1.5.1 - Método de Seleção da Amostra

A seleção da amostra foi determinada com base num universo composto pelas instituições/empresas que de alguma forma ou de outra, promovem a formação na ilha da Boavista. (293 instituições). Todavia, no decurso da implementação dos questionários constatou-se uma fraca aderência e disponibilidade dos inquiridos.

Por esta razão, não se conseguiu preencher os questionários para a totalidade da amostra previamente definida. A nossa investigação foi, assim desenvolvida a partir dos questionários completados num total de 81.



Com base no acima exposto, fomos obrigados a optar pela seleção da amostra pelo método não probabilístico ou seja o de amostra por conveniência. Este tipo de amostragem é feita quando, o pesquisador está interessado na opinião de determinados elementos da população, mas não representativos dela, ou seja, esta técnica não permite generalizar os dados obtidos.

### **1.5.2 - Análise e Tratamento de dados**

Para a análise e tratamento dos dados recolhidos no questionário será utilizado o software estatístico SPSS - Statistical Package for Social Sciences.

## **1.6 – Delimitação Temporal e Espacial**

A delimitação temporal deste trabalho inicia-se com a abertura política em Cabo Verde e portanto abrange um horizonte de vinte e três anos e limita-se ao espaço geográfico da ilha da Boavista.

## **1.7 – Principais Resultados**

Após a recolha e análise dos resultados as conclusões mais importantes do estudo são:

- 1) O nível de escolaridade das pessoas na Boavista é bom.
- 2) As Empresas/instituições na ilha da Boavista manifestara-se muito interesse em promover a formação profissional interna.
- 3) Ausência, na ilha, de entidades responsáveis pela promoção da formação profissional em Cabo Verde e inexistência de centro de formação e de emprego.
- 4) Existe uma crescente necessidade de formação profissional nas mais diversas áreas de atividade, com particular ênfase para hotelaria e turismo, a comunicação social, o atendimento e a gestão das instituições/empresas.
- 5) Inexistência de uma estratégia clara de formação profissional para a ilha com impacto direto no desenvolvimento da ilha.
- 6) Necessidade urgente de promoção de parcerias entre as autoridades locais e o governo visando a criação de centros de formação e mobilização da população para adesão à formação profissional.

## **CAPITULO II – Abordagem Teórica**

### **2.1 - Contextualização**

É a pensar nos desafios da modernidade, na própria transformação e adequação dos indivíduos ao mundo do trabalho, e para acompanhar a nova conjuntura económica, política, cultural e social do século XXI, que esta pesquisa pretende analisar a formação profissional como factor determinante no desenvolvimento sustentável da ilha da Boa Vista.

Verifica-se que existe uma série de fatores que fazem com que, as pessoas tenham dificuldades de inserção no mercado de trabalho, entre as quais a falta de formação profissional.

A Formação Profissional é um processo global e permanente através do qual os jovens e adultos conseguem inserção no mercado de trabalho e preparam-se para o exercício de uma atividade profissional, cuja síntese e integração possibilitam a adoção de comportamentos adequados ao desempenho de uma profissão com qualidade.

Possuir um excelente sistema de Formação Profissional é, assim, fundamental para que haja um desenvolvimento sustentável, socioeconómico e cultural de um determinado local.

É importante a Formação Profissional como fator de desenvolvimento sustentável, na medida em que, é através da Formação Profissional, que as pessoas participarão no desenvolvimento socioeconómico e cultural da sociedade que está inserida, executando com eficiência a sua profissão.

## 2.2 – Revisão da Literatura

### 2.2.1 – Conceitos e Referencias

#### 2.2.1.1 - Formação Profissional e Desenvolvimento Sustentável

Existem várias definições dos mais variados autores dos conceitos da Formação Profissional e do Desenvolvimento Sustentável, sendo as a seguir apresentadas, aquelas que considero mais adaptáveis ao tema do trabalho.

De acordo com o **Regime Jurídico Geral da Formação Profissional, Decreto-Lei nº 37/2003 de 6 de Outubro**, a Formação profissional é o processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida ativa, se preparam para o exercício de uma atividade profissional.

A citação acima retrata e bem a utilidade da formação profissional e o seu impacto na vida das pessoas e no mundo laboral, isto é, a formação profissional deve ser orientada para o desenvolvimento de competências profissionais, para a melhoria da qualidade das intervenções profissionais, para o desenvolvimento pessoal e social dos formandos e para o saber-fazer necessário à produtividade das organizações.

O objetivo da formação profissional consiste em aumentar e adequar o conhecimento e as habilidades dos trabalhadores ao longo da vida.

**Camara et al (1998)**, entendem a formação como um processo formal ou informal, de aquisição de conhecimento, atitudes e comportamentos como relevância para atividade no cargo e para o desenvolvimento pessoal e organizacional. Os autores consideram que o processo de formação engloba portanto a reciclagem ou atualização de conhecimento anteriormente adquiridos, bem como o reforço de atitudes e comportamentos desejáveis para o contexto organizacional.

Segundo **Chiavenato (2006)**, a Formação Profissional é uma das etapas de educação profissional. O autor considera que a formação profissional é educação profissional institucionalizada ou não que prepara a pessoa para uma profissão em determinado mercado de trabalho, e que os objetivos da formação profissional são amplos e mediatos situados no longo prazo, visando qualificar a pessoa para uma futura profissão. O autor salienta que a formação profissional pode ser desenvolvida em escolas de 1º, 2º, 3º graus, e também dentro das próprias organizações.

Por outro lado, o Desenvolvimento Sustentável que também incorpora este trabalho é definido por **Mendes (2007)** como sendo: “Atender às necessidades da atual geração, sem comprometer a capacidade das futuras gerações em prover suas próprias demandas.” Sem dúvida, que o desenvolvimento sustentável significa conseguir com que haja um ponto de equilíbrio entre as necessidades da sociedade, a sua economia, e as questões ambientais que lhes envolvem.

Esta problemática foi pioneiramente analisada pelas Nações Unidas. **Correia e Franco (1987)**, definem o desenvolvimento sustentável como sendo o desenvolvimento que dá resposta às necessidades do presente, sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras darem respostas às delas. O desenvolvimento sustentável constitui o enquadramento para a integração das políticas ambientais e das estratégias de desenvolvimento. Acredita-se que, o desenvolvimento socioeconômico de uma região traz consigo esperanças e expectativa, para a população que nem sempre são alcançadas.

Segundo **Lemos e Cardoso (2005)**, o desenvolvimento sustentável põe ênfase nas questões ambientais, na solidariedade intergeracional e na capacidade de manutenção futura dos atuais índices de crescimento.

#### **2.2.1.2 - Formação Profissional**

Historicamente são vários os autores que intervieram e contribuíram para o melhor entendimento e conhecimento da formação profissional e a sua importância no mundo laboral.

O segundo congresso internacional sobre o ensino técnico e profissional, organizado pela UNESCO em cooperação com a República da Coreia, ocorreu em Seul no período de 26 a 30 de abril de 1999. O Congresso teve como objetivo garantir aos Estados membros da UNESCO uma tribuna visando a renovação da política nacional de ensino técnico e profissional (ETP), a fim de abordar a questão do trabalho e os outros desafios socioeconómicos dos primeiros anos do século XXI. Mais de setecentos (700) representantes, dos quais trinta e nove (39) ministros e vice-ministros de Educação ou de Ensino profissional, provenientes de cento e trinta (130) países, de organizações intergovernamentais e não-governamentais, fundações e empresas, encontraram-se a fim de definir como o ETP devia adaptar-se aos desenvolvimentos tecnológicos e aos fenômenos sociais que vão provavelmente caracterizar este período.

Em Janeiro de 2000, no Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), surgiu a ideia de desenvolver um projeto de investigação sobre a “História da formação profissional na Europa”. O objetivo principal deste projeto consistia em alcançar um melhor conhecimento da atual estrutura dos diferentes sistemas de formação profissional na Europa, procurando evidenciar as evoluções históricas quer a nível nacional, quer a nível internacional e, simultaneamente, salientar a influência mútua e cruzada da formação profissional e da integração europeia.

Para **Cardim (2000)** formar significa dar forma. No caso da formação profissional, formar tem o sentido de dar competências, através de uma aprendizagem que prepara as pessoas para o exercício de uma tarefa ou uma profissão. Segundo o autor, as ações de formação destinam-se a jovens ou adultos e têm diferentes períodos de duração, de metodologias e de pressupostos de acordo com as suas finalidades e objetivos: preparar indivíduos para o desempenho de tarefas, novas ou já conhecidas segundo processos igualmente novos ou conhecidos, aumentando mais ou menos profundamente as competências profissionais dos destinatários.

De acordo com **Peretti (2004)**, a formação conheceu um desenvolvimento importante no início da década de 70, nomeadamente com a influência de novos textos sobre a formação, e no final dos anos 80, tornou-se a variável chave da gestão dos recursos humanos.

Na verdade, considera-se que o ser humano durante toda a sua existência teve a necessidade de progredir, e de se formar no mundo, e os vários acontecimentos ao longo da história é a prova de que a formação esteve sempre presente na vida do homem.

Durante o séc. XIX, surgem os primeiros movimentos organizados que promoveram a educação de adultos fora do sistema formal de educação, ou seja, fora dos ambientes escolares. (**Santos 2006**). O escritor **Kallen Dennis** (*cit. in Santos 2006*) já havia demonstrado que na Dinamarca se lançaram as fundações de um modelo emancipatório e liberal baseado, em grande medida, no voluntariado e que, rapidamente, se espalhou por toda a Escandinávia. Realça ainda que por essa altura, apareceram nos principais países europeus industrializados, movimentos a favor de programas dirigidos à nova classe trabalhadora. Facilmente se denota que estas iniciativas tinham como principal objetivo a preparação dos adultos para as tarefas a realizar no seu local de trabalho. O autor considera que, nos países marcados por baixo níveis de qualificação quer a nível escolar quer a nível profissional, a formação profissional apresenta-se como uma ferramenta privilegiada no sentido de colmatar essas deficiências.

Os baixos níveis de qualificações não permitem aos indivíduos uma participação plena em termos de cidadania. Os sistemas de ensino e formação profissional desempenham um papel preponderante no sentido de dotar os indivíduos de competências e qualificações que respondam às necessidades do mercado de trabalho. Uma argumentação complementar é efetuada por **Buckley e Caple (1998)**<sup>1</sup> (*cit. in Santos 2006*) afirmando que, “...a formação deverá ser um investimento para o desenvolvimento dos conhecimentos, aptidões e atitudes de que um individuo necessita para desempenhar uma tarefa de forma satisfatória. O formando e o formador trabalham em conjunto para atingir os níveis de aprendizagem necessários de modo a dar resposta aos requisitos das tarefas”.

De acordo com **Valente (2006)**, em 2000, na Conferência Educação, Inovação e Desenvolvimento - Conselho Europeu de Lisboa organizado pela Fundação, Calouste Gulbenkian, reforça-se o papel da educação e da formação na transição da Europa. O Conselho concluiu que os sistemas de educação e formação necessitariam de se adaptar aos requisitos da sociedade do conhecimento e providenciar oportunidades de aprendizagem e de

---

<sup>1</sup> Retirado da Monografia de Helder Teixeira dos Santos, Porto (2006), sobre o tema “A Formação Profissional como Estratégia de inserção social”.

formação à medida de diferentes públicos-alvo em diferentes estádios das suas vidas. Esta seria uma das condições fundamentais à concretização da aprendizagem ao longo da vida.

De acordo com **Velada (2007)**, o princípio de que o indivíduo deverá estar constantemente a aprender, a atualizar-se, por forma a conseguir adaptar-se às constantes mutações do meio envolvente, foi crucial para o reforço da importância atribuída à formação, tendo em conta que esta é o veículo essencial dessa mesma aprendizagem.

**Cardoso (2008)**, salienta que “reconhecer a necessidade de aprender a aprender e da aprendizagem contínua como principal instrumento para obtenção de um diferencial competitivo, torna-se imprescindível na formação desse novo profissional que se deseja para este século”.

De acordo com **Trinquet (2008)**, a formação profissional e contínua (FPC) foi instaurada, na França, no início dos anos 70. A Formação Profissional e Contínua (FPC) foram consideradas como um aspeto importante para a democratização sócio-económica no país. Desde então, essa oferta foi várias vezes alterada e, às vezes, enriquecida pela introdução de novas modalidades e dispositivos, a fim de adaptar-se às novas demandas e orientações político-sociais.

Segundo **Oliveira (2010)**, em 1995 foi criado o Programa Ibero-americano de Cooperação para o Desenho Comum da Formação Profissional (Iberfop). O Iberfop objetivou favorecer o processo de cooperação entre os países ibero-americanos tendo em vista a confeção de um modelo comum de formação profissional, que atendesse aos interesses do setor produtivo. No entanto, sustenta-se neste trabalho, a partir das análises da legislação da educação e da educação profissional dos países membros da OEI, que a maioria desses países já vinha desenvolvendo reformas nos seus sistemas de formação profissional objetivando adequá-los às mudanças no processo de produção de mercadorias, bem como estruturá-los a partir da formação por competências.

Segundo **Santos (2012)**, em 1989, no âmbito da Reforma do Sistema Educativo, surge a criação do subsistema de Escolas Profissionais, como uma alternativa estratégica ao modelo de ensino tradicional, para que os jovens recebessem uma formação direcionada

para o contexto real do trabalho, preparando-os nesse sentido, para que pudessem ter um maior sucesso a nível laboral, detentores de uma qualificação adequada a uma determinada profissão. Segundo o autor, a formação profissional assume, atualmente, um papel demasiado preponderante no crescimento qualitativo e académico dos jovens, designadamente no âmbito profissional. O facto de efetivamente receberem uma formação adequada e estruturada, é essencial para que obtenham ferramentas e técnicas de trabalho imprescindíveis. Desta forma, permite aos formandos demonstrarem, a posteriori, uma distintiva e diferenciada prestação em áreas específicas, que futuramente irão colaborar e operar, quando integrados numa determinada empresa.

A formação profissional é também um fator de competitividade empresarial. Segundo **Sainsaulieu (1997)**, o fato da empresa deixar de poder contar, serenamente, com o potencial de conhecimento e de saber profissional difundido pelo sistema escolar para enfrentar os imprevistos económicos, tecnológicos, e culturais da sua história constitui um traumatismo maior, mas talvez também uma oportunidade inesperada de modificar a regulação das suas relações sociais. O autor considera que há em tudo o que foi acima referido mais que um acompanhamento pedagógico de mudanças, e que as políticas de formação podem ser também concebidas como autênticos suportes do desenvolvimento de valores, de projetos e de atores.

**Camara et al (1998)** aponta quatro tipos de objetivos da formação:

- Desenvolver as capacidades profissionais dos formandos para que possam contribuir mais eficazmente os negócios da empresa (curto prazo);
- Desenvolver nos formandos comportamentos e atitudes que lhes permitam ter maior eficiência, eficácia e satisfação profissional no exercício da sua atual função (curto/medio prazo);
- Proporcionar ao formando a aquisição dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento de carreira.
- Proporcionar aos formandos o seu desenvolvimento como pessoa;

Para estes autores a formação é não só um fator de maior competitividade como, por vezes mesmo de sobrevivência, pois torna-se um elemento crucial para o desenvolvimento dos recursos humanos.



**Caetano e Vala (2002)**, afirmam que a formação é utilizada nas organizações como um instrumento para desenvolver, no conjunto dos colaboradores, as competências que melhor se ajustam às necessidades de progresso e à produção de vantagens concorrenciais de cada organização no difícil e turbulento mercado. A prática eficaz de formação aumenta a capacidade adaptativa da empresa no seu meio, cria um ambiente favorável à mudança e ajuda a gerar os dinamismos organizacionais necessários à produção de respostas rápidas e adequadas aos constantes desafios dos mercados. Os autores ressaltam que o sucesso de um processo formativo depende das modalidades formativas utilizadas.

No entanto, **Figueira (2003)**, considera que a qualificação dos recursos humanos não deve (não pode), ser vista apenas como uma estratégia de natureza económica, isto é, percebida, delineada e orientada unicamente no sentido de aumentar a produtividade e competitividade económicas de um dado território.

**Seixo (2004)** realça a importância das pessoas nas organizações como recurso que com as suas competências e vontade pode e deve constituir uma vantagem competitiva distinta que alimenta as organizações enquanto sistema social. O autor acredita que este recurso é escasso, complexo e vital, e por esta razão deve ser alvo de uma gestão estratégica.

De acordo com **Jean-Paul Loup (cit. in Peretti 2004)**, “é neste sentido que deveríamos sempre considerar a formação como um investimento e não como uma despesa, pois que ela condiciona, de um modo idêntico aos equipamentos e materiais e ainda acrescentou que é mesmo provavelmente o investimento mais produtivo, se tivermos como referencia as empresas que têm tido êxito: e de facto um investimento que não tem substituto.

De acordo **Serrano e Fialho (2005)**, o grande diferencial competitivo entre as organizações com padrão para o século vinte e um, passou a ser o trabalhador intelectual, aquele que é capaz de transformar uma realidade em algo e que contribui para o alcance dos objetivos das organizações. Os autores salientam que quando as organizações consideram o indivíduo como arquivo vivo de conhecimento operacional, passarão a observa-

los como o instrumento mais importante e delicado nas novas estratégias de gestão de recursos humanos.

No entender de **Dias (2006)**, é preciso colocar, na prática, as estratégias que façam com que os membros das empresas aprendam a expressar na ação o seu real potencial. Não basta aos gestores planearem, dirigirem e controlarem a realização do trabalho, mas sim é necessário aprender a transformar o potencial dos seus colaboradores em competências úteis para a empresa.

**Velada (2007)**, afirma que com a globalização dos mercados mundiais, as novas formas de organização de trabalho, as mudanças nas características demográficas da população ativa e os problemas de literacia têm provocado novas exigências, não só aos indivíduos de forma isolada, mas também às organizações como um todo para que consigam manter a vantagem competitiva. A formação é, para as organizações, o mecanismo privilegiado de incorporação de novos conhecimentos e competências, ou de melhoria dos já existentes. No entanto, o autor salienta que, para que a formação possa oferecer vantagem competitiva, o seu foco tem de ir para além do desenvolvimento de competências básicas através da criação e partilha de conhecimento, ou seja, através da criação de capital intelectual.

Para **Leal (2011)**, a formação pode ser encarada pelas organizações como uma estratégia facilitadora para uma adaptação permanente, através do desenvolvimento dos diferentes atores que compõe o sistema organizacional com finalidade de otimizar recursos que criem uma mais-valia em termos de ajustamentos a médio e longo prazo. Segundo o autor, a formação profissional, é cada vez mais vista como um motor que constitui um fator crítico de sucesso na qualidade dos recursos humanos e no desenvolvimento, produtividade e rentabilidade de uma organização, e que a formação profissional é cada vez mais vista como uma ferramenta de gestão organizacional, que deverá integrar as organizações numa ótica de desenvolvimento contínuo e não um acontecimento isolado ou ocasional.

**Neves e Costa (2012)** afirmam que o paradigma do desenvolvimento humano reconhece a importância de oportunidades ou capacidades de cada pessoa em áreas tais como a vida, saúde, integridade social, liberdade política, participação política e educação. A

formação de qualidade de executivos é certamente uma das áreas cruciais para enfrentar a crise com eficácia

Resumindo, as pessoas atualmente tem sido visto como um capital, isto é, um capital humano que tem se revelado o único meio de obter o desenvolvimento sustentável das organizações das sociedades e do mundo. A formação profissional é capacitar as pessoas, ou seja, é contribuir para o desenvolvimento humano.

## **CAPITULO III – Estratégias de Formação Profissional em Cabo Verde após Abertura Política**

Considera-se que são muitas as críticas apontadas, no que diz respeito á formação profissional e social da população Cabo-verdiana, isto se levarmos em conta que o mesmo tem tido muita repercussão no desenvolvimento sustentável do país.

**As Grandes Opções do Plano de Cabo verde** definidos pelo governo de Cabo Verde para o período 2002-2005, apontam a formação profissional como um elemento fundamental na qualificação e capacitação dos recursos humanos para o mercado de trabalho e emprego, contudo o mesmo documento reconhece que as ações de formação têm ocorrido de forma pontual, sem um quadro institucional e legal bem definido em termos de estrutura dos cursos, de certificação e qualificação e, por vezes, em áreas não prioritárias para o desenvolvimento do país e das necessidades do mercado.

Segundo o **Regime Jurídico Formação Profissional, Decreto-Lei nº 37/2003, de 6 de Outubro**, O desenvolvimento de um sistema de formação profissional, em articulação com o sistema educativo e o mercado de trabalho, constitui um eixo estratégico do Programa do Governo e impõe a necessidade de uma ampla e permanente concertação com os parceiros sociais de emprego, de formação de mobilização do esforço nacional de valorização dos recursos humanos. Estipula que o desenvolvimento sustentado de Cabo Verde, conhecidas que são as suas carências de recursos naturais, só é possível se apostar decididamente na qualificação dos seus recursos humanos para que o país possa diminuir significativamente a sua dependência do exterior e melhorar a competitividade da sua economia a nível internacional, tanto por via do aumento de produtividade das suas unidades económicas, como pela melhoria da qualidade dos bens produzidos e dos serviços prestados.

O **Livro Branco (2004)**, Concluiu que a falta de desenvolvimento de uma formação técnico-profissional e o pouco peso das escolas técnicas na formação inicial, a falta de experiência prática em empresas ou projetos, a falta de recursos nos centros e a baixa qualificação dos formadores faz com que estas formações estejam mais pensadas para a realização de estudos superiores de engenharia do que para o desenvolvimento de uma

profissão. E ainda o livro branco salienta que em Cabo Verde, antes da aprovação do Regime Jurídico Geral da Formação Profissional, em 2003, a oferta de formação apresentava-se em duas modalidades:

- Formação Profissional Inicial - Destinada aos jovens do sistema educativo, aos jovens e adultos que se encontram em situação de desempregados ou que abandonaram o sistema educativo e aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e que precisam de conhecimentos e competências profissionais. Portanto, esta modalidade engloba diferentes destinatários: estudantes de formação técnico-profissional, desempregados e trabalhadores em formação para o primeiro emprego.
- Formação Profissional Contínua - Dirigida à população empregada, com o objetivo de adquirir a destreza profissional e/ou reciclagem de trabalhadores no ativo, visando a adaptação às novas exigências do mercado ou melhorar o emprego.

**O Plano Estratégico de Formação Profissional, (2007)** tem por visão dotar-se de um sistema de educação e formação articulado, flexível e adaptável às exigências da evolução da sociedade e do mundo, que assegure a capacitação dos cabo-verdianos para a inserção na vida ativa e o exercício pleno da cidadania, contribuindo para o desenvolvimento de um sistema produtivo forte, dinâmico, competitivo e com equilíbrio ambiental e a construção, em bases sustentáveis, de uma sociedade democrática e de constante progresso. Com esse entendimento, o governo de Cabo Verde aposta fortemente no desenvolvimento da FP, como forma de desenvolver a economia e aumentar a produtividade e a competitividade do país, mas também como forma de valorizar o seu capital humano (a sua principal riqueza) e proporcionar aos seus cidadãos oportunidades de adquirir conhecimentos e competências ao longo da vida, capacitando-os para participar mais ativa e eficazmente no avanço do país e, em consequência, na construção do bem-estar individual e social. E têm por missão garantir aos cabo-verdianos o acesso a uma formação de qualidade que lhes possibilite contribuir para o desenvolvimento sustentável do país, integrar-se na vida ativa e no mercado do trabalho e aceder a uma realização pessoal e profissional.

O **Estudo/diagnóstico sobre o mercado de emprego em Cabo Verde (2008)**, mostra que na década de 90, foram adotadas algumas estratégias e orientações viradas para o crescimento económico e a criação de empregos. No entanto o estudo mostra também que em termos gerais, o mercado de emprego cabo-verdiano caracteriza-se por acentuados desajustamentos, que se traduziram, ao longo dos tempos, na criação insuficiente de empregos, no desemprego jovem, causado nomeadamente pelas perdas do sistema formal do ensino, nas assimetrias regionais, no baixo nível de habilitação da população ativa e em situações de falta de expectativa de uma parte importante de inativos considerados, no conceito operacional de emprego, como desencorajados.

Segundo o Relatório global de seguimento da execução da **DECRP II (2010)**<sup>2</sup> São orientações estratégicas de Emprego e Formação Profissional as seguintes:

- Estruturação e edificação de um Sistema Integrado de Educação/ Formação/ Emprego;
- Desenvolvimento de um Sistema Nacional de Qualificações e Competências Profissionais;
- Estabelecimento de uma oferta formativa permanente para a Formação Profissional inicial;
- Promoção e Desenvolvimento da Formação Contínua, com a participação das empresas e de outros parceiros sociais envolvidos na Formação Profissional;
- Criação e implementação de um Centro de Formação e Atualização Permanente para formadores e tutores;
- Organização de um sistema de informação estatística para a formação profissional, nomeadamente através da criação de um Observatório da Formação Profissional.

De acordo com a **Constituição de Cabo verde (2010)**, a abertura política foi anunciada em mil novecentos e noventa, levando à criação das condições institucionais necessárias às primeiras eleições legislativas e presidenciais num quadro de concorrência política.

---

<sup>2</sup> O documento de Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza (DECRP) é um instrumento de planificação que articula as diferentes políticas e estratégias sectoriais de desenvolvimento. Cabo Verde: Plano Estratégico de Redução da Pobreza — Relatório de Seguimento, Dezembro de 2010 Relatório do FMI nº 10/367 - DCREP II.

Foi assim que a 28 de Setembro, a Assembleia Nacional Popular aprovou a Lei Constitucional n.º 2/III/90 que, revogando o artigo 4º da Constituição e institucionalizando o princípio do pluralismo, consubstanciou um novo tipo de regime político. Concebido como instrumento de viabilização das eleições democráticas e de transição para um novo modelo de organização da vida política e social do país, não deixou contudo, de instituir um diferente sistema de governo e uma outra forma de sufrágio, em véspera de eleições para uma nova assembleia legislativa.

Segundo o **Plano de Atividade (2011)**, do IEFP a promoção do emprego, através do reforço dos mecanismos que favoreçam o ajustamento entre a oferta e a procura, com destaque para o reforço das qualificações dos desempregados e para a captação de mais e melhores ofertas junto das entidades empregadoras, assume a centralidade da estratégia de intervenção para 2011. O reforço do carácter pró-ativo dos centros de emprego na captação de ofertas, em paralelo com a melhoria dos mecanismos que permitam reforçar o ajustamento entre os que procuram e os que oferecem emprego, bem como o acompanhamento mais estreito da gestão das ofertas, incluem-se, entre os elementos a desenvolver no quadro da promoção de mais e melhor emprego.

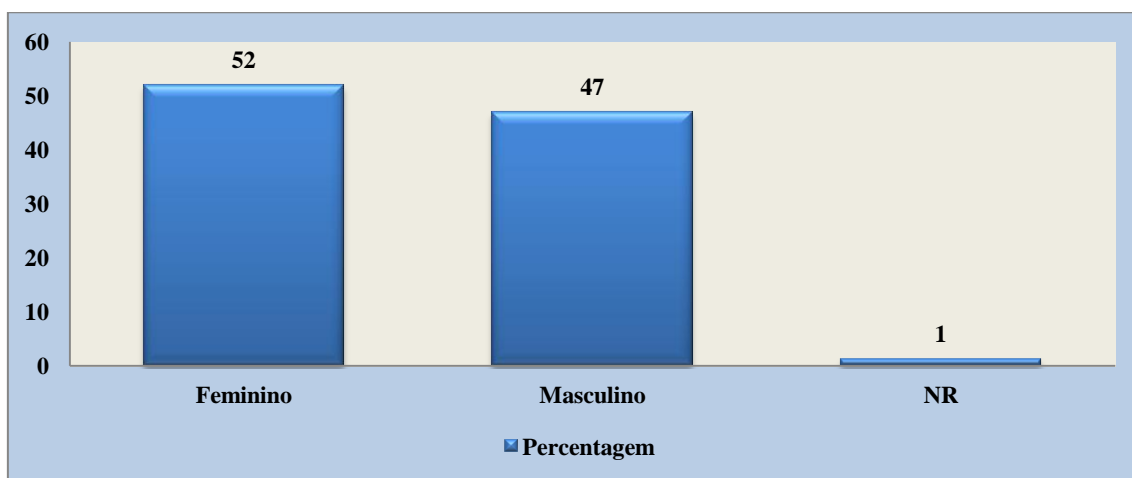
## CAPITULO IV – Análise e Tratamento dos Dados

Nesta etapa tão importante do trabalho, saliento que o questionário aplicado foi direcionado e respondido pelos gerentes, chefes administrativos e diretores das demais diversas instituições que constituem o mercado laboral na ilha da Boavista e que de alguma forma promovem a formação profissional na mesma.

Foram distribuídos 293 questionários por conveniência, ou seja, a todas as empresas e instituições da ilha. Destes foi possível recolher devidamente preenchidos 81. Nos quais baseia-se toda a análise e tratamento de dados.

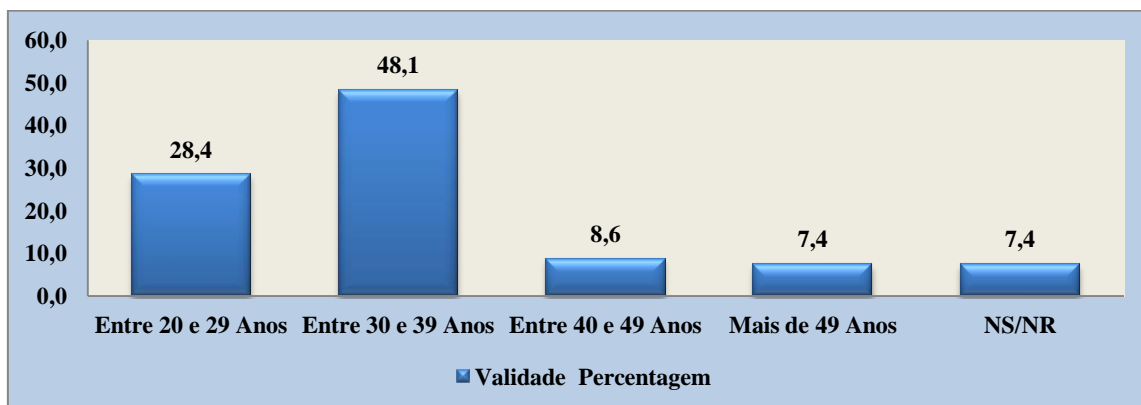
As perguntas efetuadas foram de natureza fechadas e de multi-escolhas, e os dados recolhidos tiveram um tratamento especial através do Software SPSS Statistics 17.0

**Gráfico I- Sexo dos Inquiridos**

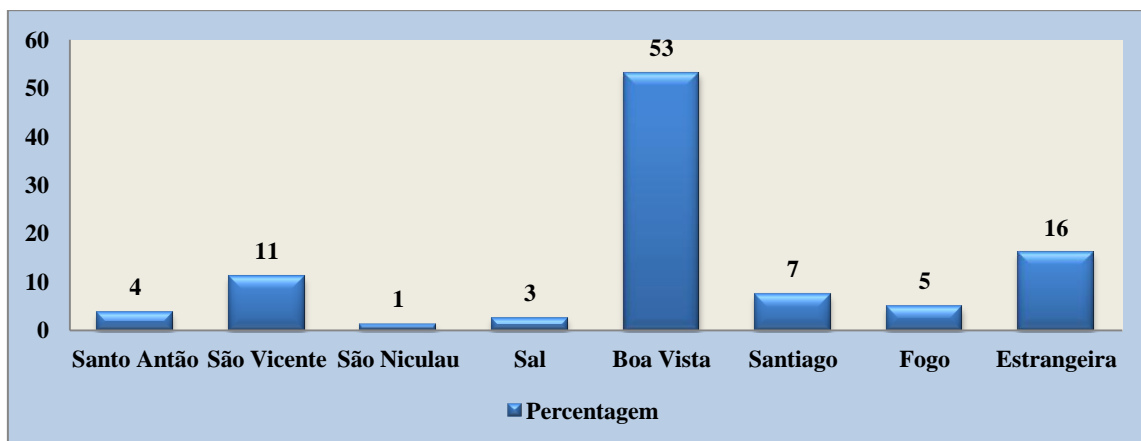


Analisando o gráfico acima podemos constatar que dos 81 inquiridos, cerca de 52% são do sexo feminino e 47% do sexo masculino visto que apenas um inquirido não divulgou o seu sexo. Conclui-se, portanto, que o mercado de trabalho na ilha da Boavista é na sua maioria constituído por mulheres.



**Gráfico II – Idade dos Inquiridos**

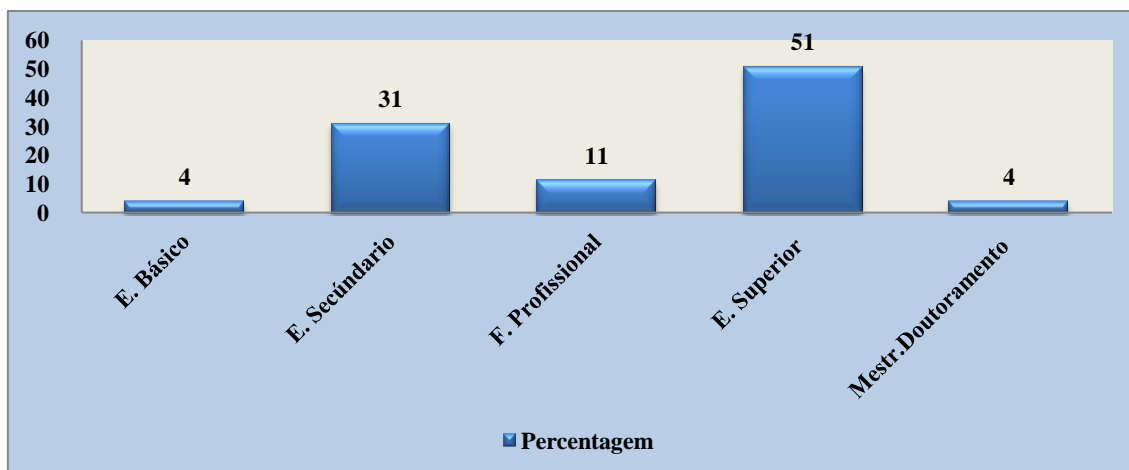
Ao Analisar o Gráfico da idade pode-se constatar que o mercado boa-vistense é constituído por uma mão-de-obra jovem e que o mercado é promissor. De fato e como mostra o gráfico, cerca de 48% dos inquiridos tem uma idade compreendida entre 30 e 39 anos e 28% está entre 20 e 29 anos, mostrando que a maioria dos inquiridos são ainda pessoas jovens. Nota-se ainda que cerca de 9% tem uma idade compreendida entre 40 e 49 e apenas 7% dos inquiridos tem mais que 49 anos.

**Gráfico III – Naturalidade dos Inquiridos**

Dos questionários preenchidos pode-se verificar que 53% dos inquiridos são naturais da ilha da Boavista, e cerca de 16% são de nacionalidade estrangeira. De seguida temos os naturais da ilha de São Vicente com cerca de 11%, Santiago com 7%, Fogo com 5%, Santo Antão com 4%, Sal com 3% e a ilha de São Nicolau com apenas 1% dos inquiridos.

Resumindo a ilha da Boavista tem em termos gerais um mercado dominado na sua maioria por profissionais da ilha, mas também por uma influência considerável de profissionais estrangeiros (emigrantes).

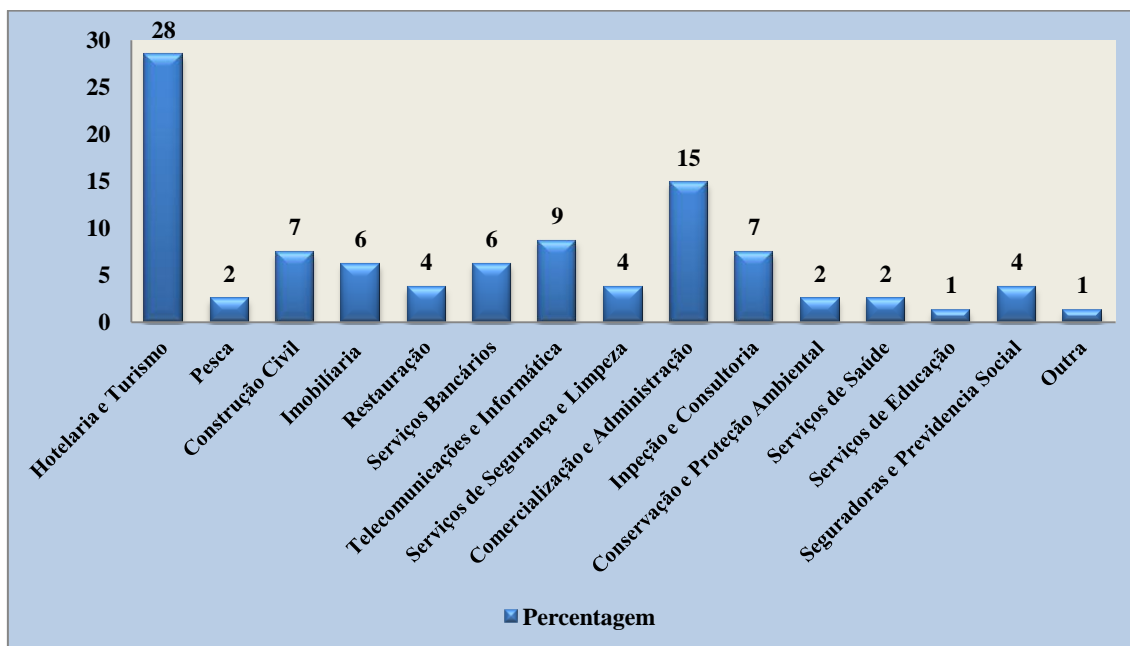
**Gráfico IV – Nível de Escolaridade dos Inquiridos**



Ao analisar o gráfico, verifica-se que cerca de 51% dos profissionais que constituem o mercado boa-vistense tem por nível de escolaridade, o ensino superior ou seja a licenciatura. De seguida vem o ensino secundário com cerca de 31%. Verifica-se também que somente 11% das pessoas que trabalham no mercado da ilha da Boavista tem formação profissional. Por fim 4 % das pessoas que trabalham na ilha da Boavista tem por nível de escolaridade o ensino básico e o mestrado.

De fato pode-se verificar que nos últimos anos o mercado cabo-verdiano privilegiou-se de vários profissionais em diversas áreas, pois o país já possui várias universidades que têm fornecido ao mercado de trabalho um número considerável de licenciados, sem contar com os formados no exterior.

A ilha da Boavista, como parte integrante de Cabo Verde, não deixa de usufruir desses vários tipos de profissionais, principalmente aqueles que são naturais da ilha.

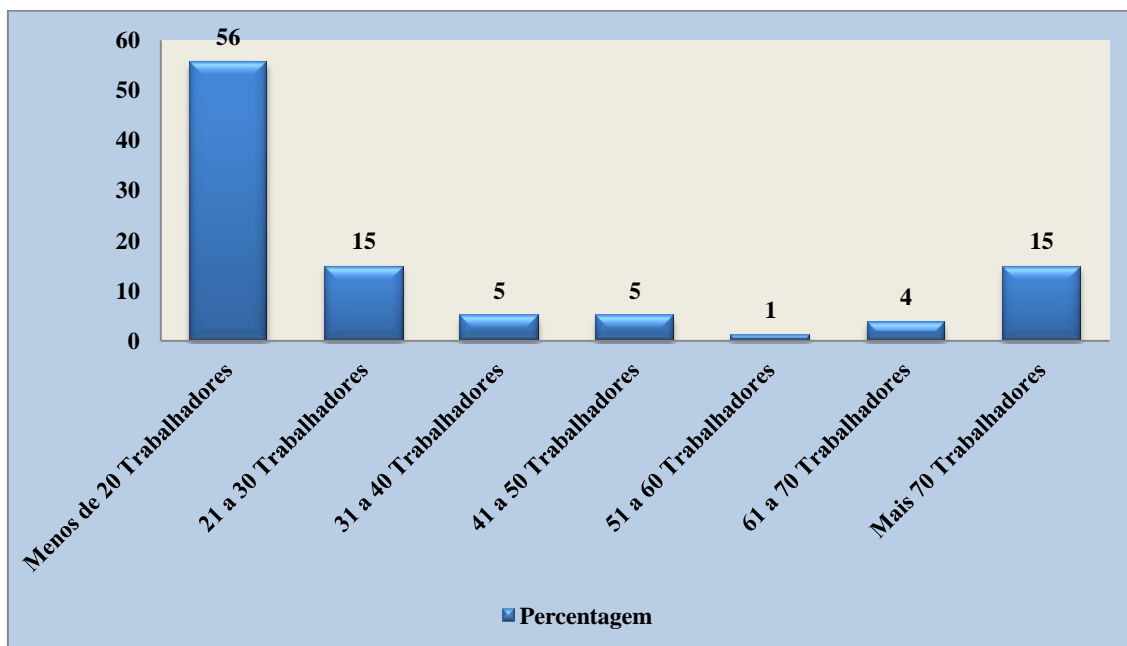
**Gráfico V – Qual é a atividade desenvolvida pela instituição**

O gráfico acima mostra-nos que das várias instituições que constituem o mercado de trabalho da ilha da Boavista, e de acordo com as respostas dos inquiridos, a maioria delas tem como área de atividade a Hotelaria e turismo com cerca de 28%, mas também a área de Comercialização e Administração com cerca de 15%.

A seguir temos as áreas de Telecomunicações e Informática com 9% a Construção Civil e Inspeção e Consultoria com cerca de 7%, Imobiliária e Serviços Bancários com cerca de 6%. As áreas com menos de 4 são a Pesca, Restauração, Previdência Social, Saúde, Educação, Proteção e Conservação Ambiental, Segurança e Limpeza e outros.

Estes resultados nos mostram quais as áreas de atividade que caracterizam o mercado da Boavista, e a partir dessas áreas consegue-se saber a fonte de emprego das pessoas da ilha e consequentemente as possíveis áreas a ministrar a formação profissional com maior intensidade.

É de salientar que a formação profissional é a arte da prática de uma determinada tarefa, é o saber ser e saber fazer ou seja para além de saber as coisas é que saber coloca-las em prática da melhor forma.

**Gráfico VI – Quantos trabalhadores existem em cada instituição**

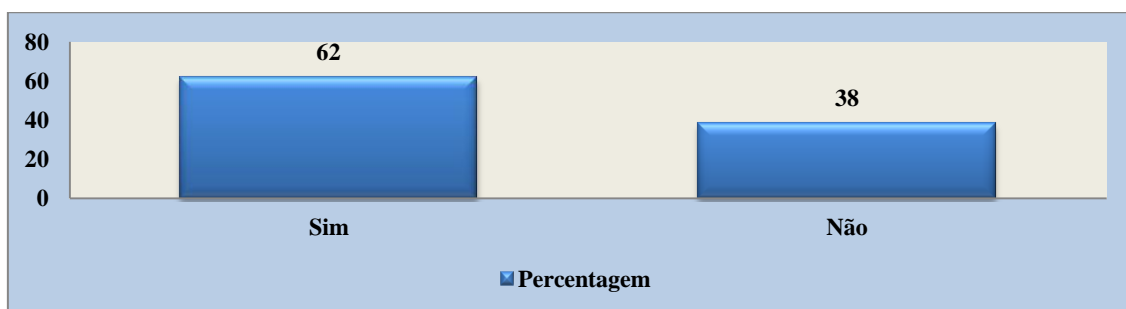
Da análise do gráfico podemos constatar que 56% das instituições da ilha da tem menos de 20 trabalhadores.

Podemos verificar também que cerca de 15% das instituições são compostas por mais de 70 trabalhadores o que é um número considerável de pessoas com emprego mas ainda cerca 15% de instituições tem o número de trabalhadores num intervalo compreendido entre 21 a 30 trabalhadores.

Ainda há cerca de 5% das instituições com um número de trabalhadores entre os intervalos de 31 a 40 trabalhadores e de 41 a 50 trabalhadores. E apenas 1% das instituições são constituídas por um intervalo de 51 a 60 trabalhador.

Esses números mostram a capacidade de emprego e de oportunidade profissional existente nas diversas instituições da ilha da Boavista. Os hotéis são os maiores fornecedores de emprego e de uma vida profissional na ilha

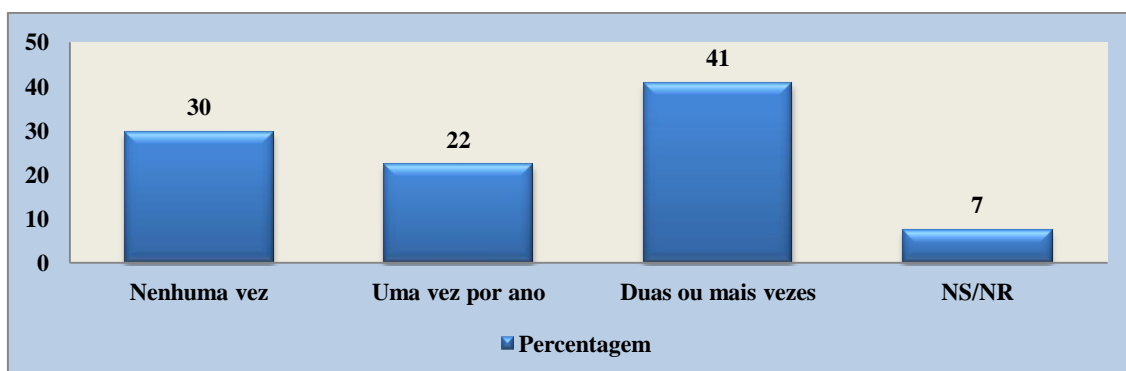
**Gráfico VII – Se alguma vez as instituições fizeram algum tipo de Formação Profissional direccionado aos seus trabalhadores.**



Podemos observar no gráfico acima que, de fato as instituições na ilha da Boavista, na sua maioria dão formação profissional aos seus trabalhadores, pois cerca de 62% dos inquiridos responderam que as suas instituições dão formação profissional aos trabalhadores internamente, e pelo outro lado cerca de 38% dos inquiridos responderam que não promovem nenhum tipo de formação para os seus trabalhadores.

Repara-se que as instituições na ilha da Boavista têm grandes interesses em promover a formação profissional internamente (dentro da instituição), isto é a concorrência actual, a escassez de postos de trabalho e à precariedade que se verifica no próprio mercado de trabalho, nos leva a pensar que este facto talvez se relacione com a entrada de novos indivíduos no mercado de trabalho e a necessidade de aquisição e/ou potencialização de competências específicas que não foram desenvolvidas durante o seu percurso pessoal, escolar e profissional para um melhor sucesso organizacional.

**Gráfico VIII – Quantas vezes as instituições efetuaram formação Profissional aos seus trabalhadores desde a sua abertura.**

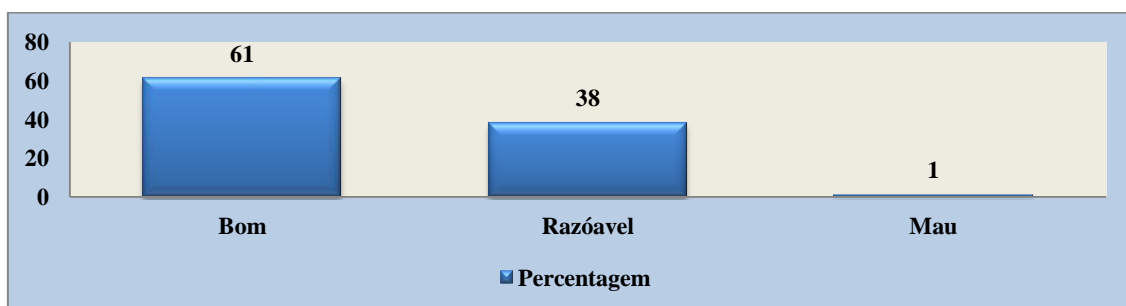


Constatamos ao observar o gráfico acima que as instituições na sua maioria efetuam formação profissional (41%) duas ou mais vezes por ano. De seguida temos cerca de 30% das instituições que desde a sua abertura não efetuaram qualquer formação profissional e 22% que desde as suas aberturas efetuaram a formação profissional somente uma vez por ano. Para além dos já referidos temos cerca de 7% dos inquiridos que não responderam a questão.

Considera-se que a formação profissional tem tido alguma importância na ilha da Boavista pelas instituições e não pelas pessoas no seu individual, e que ainda as pessoas não sabem ao certo a melhor forma de usufruir dela ou até que ponto pode se fazer a diferença a partir dela. Ainda repara-se que os boa-vistenses não absorveram bem o conceito de formação profissional e que na maioria das vezes só quem já tem alguma escolaridade é que se insere em algum tipo de formação profissional disponível.

É de salientar que as instituições que de alguma forma ou de outra promovem formação profissional na ilha da Boavista necessitam de melhorar os métodos de divulgação de informação a respeito da Formação Profissional, mesmo que o interesse de promoção da formação seja particularmente das instituições.

**Gráfico IX - A classificação do desempenho dos trabalhadores nas instituições.**

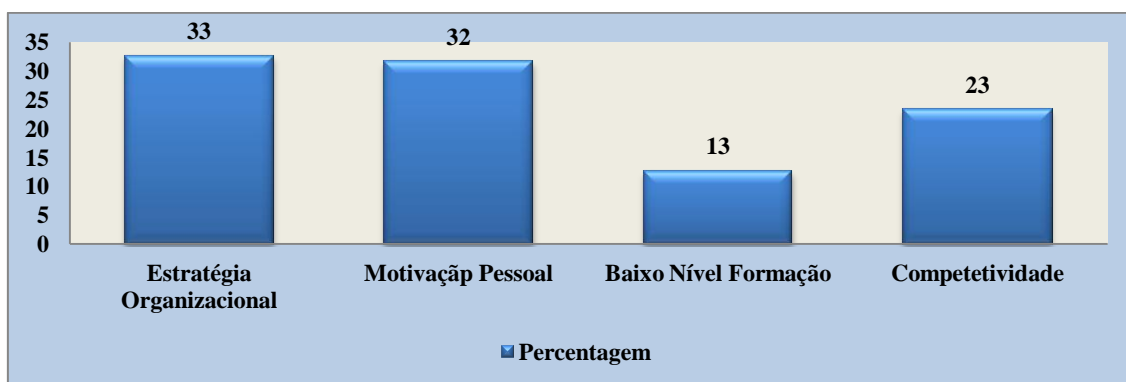


De acordo com os inquiridos, os trabalhadores das mais diversas instituições tem uma classificação de bom no desempenho das suas atividades dentro das instituições pois dos inquiridos cerca de 61% responderam que o desempenho dos trabalhadores nas instituições é bom e cerca de 38% responderam que o desempenho dos trabalhadores é razoável e apenas 1% dos inquiridos consideraram o desempenho dos trabalhadores como sendo mau.

É claro que uma classificação de bom ou razoável é favorável para uma instituição e mesmo para a ilha, mas não é o desejado. Para o ritmo que a ilha da Boavista requer, é exigido sim que haja uma classificação de muito bom no desempenho das tarefas nas diversas áreas de atividade e exigir mais e melhor classificação no desempenho dos trabalhadores.

Exige-se ainda mais formação profissional para os mesmos, pois através da formação é que se torna possível uma classificação muito mais satisfatória tanto para as instituições como para os trabalhadores e consequentemente para a sociedade.

**Gráfico X – As razões que as instituições vêm para promoção da Formação Profissional no Trabalho.**



O gráfico reflete as razões para promoção da formação profissional, sendo a maioria de estratégia organizacional e motivacional do pessoal com cerca de 33% para Estratégia Organizacional e 32% para Motivação do Pessoal.

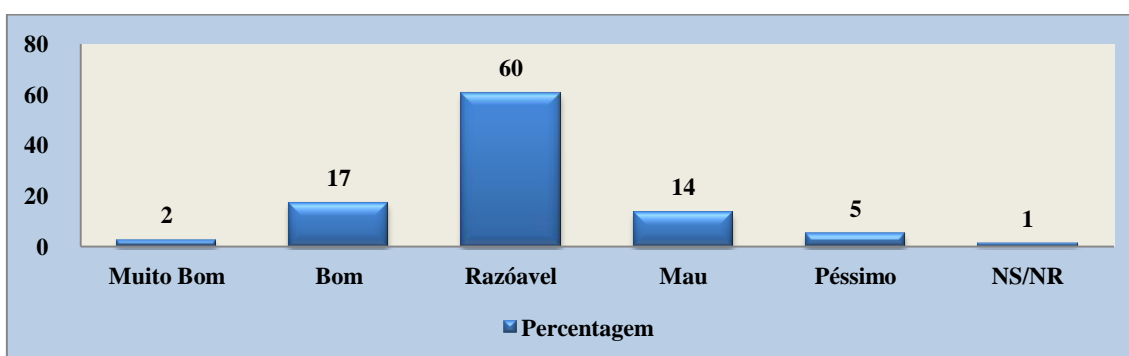
De seguida verifica-se também que as instituições promovem formação profissional pela questão da competitividade com cerca de 23 e por fim temos como uma das razões de promoção profissional no trabalho o baixo nível de formação, pois cerca de 13% dos inquiridos consideram que o nível da formação das pessoas no trabalho é baixo.

Como podemos certificar a estratégia organizacional e a motivação do pessoal tem sido a razão primeira da promoção da formação profissional no trabalho. Consta-se que os indivíduos na ilha da Boavista no geral não se manifestam a necessidade de formação

profissional, recebem as formações disponíveis como ordens de trabalho e não como meio de desenvolvimento profissional pessoal.

Espera-se que os boa-vistenses possam vir a enxergar com outros olhos a importância da formação profissional na vida de qualquer indivíduo.

**Gráfico XI – Classificação do nível de Formação Profissional das pessoas na ilha da Boa Vista.**

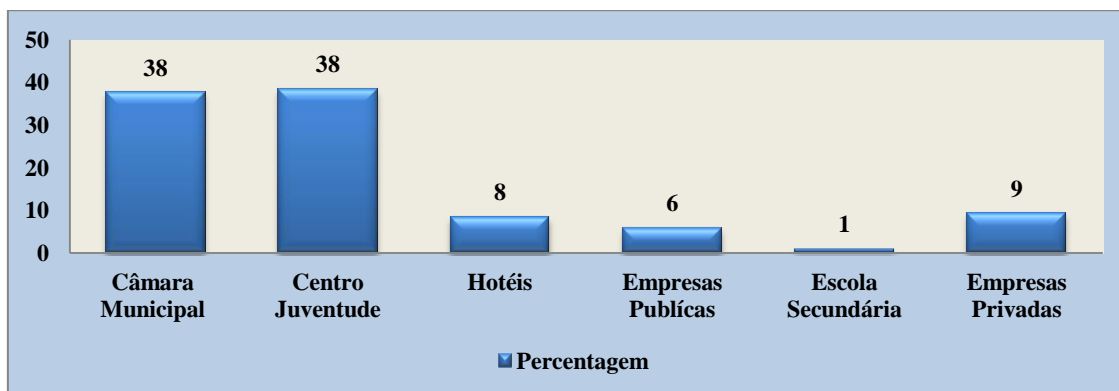


Constatar no gráfico acima que, as pessoas na ilha da Boavista têm no geral uma classificação de razoável no que diz respeito ao nível de formação, pois 60% dos inquiridos consideram que o nível de formação profissional é razoável e 17% consideram bom o nível de formação das pessoas na ilha.

Dos inquiridos cerca de 14% consideraram que o nível de formação das pessoas mau e cerca de 5% péssimo. Constata-se que apenas 2% dos inquiridos consideraram que o nível da formação profissional das pessoas na ilha é muito bom, e ainda 1% dos inquiridos não responderam a essa questão.

Podemos concluir que o nível de formação profissional das pessoas na ilha da Boavista é equilibrado com uma classificação de razoável mas não satisfatório. Deve-se melhorar o nível de formação profissional na ilha da Boavista por se tratar de uma das principais ilhas turísticas de Cabo Verde.

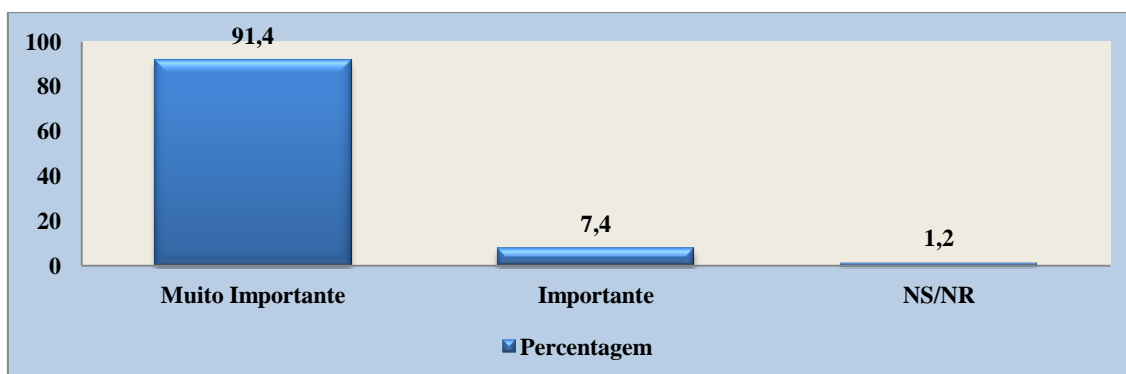


**Gráfico XII – Que instituições promovem Formação Profissional na ilha da Boavista.**

Das instituições referidas no gráfico acima verifica-se que cerca de 38% das formações profissionais na ilha da Boavista são promovidas pela Câmara Municipal e pelo Centro de Juventude da ilha. Ainda apresenta-se as Empresas Privadas com 9%, os Hotéis com 8% e as Empresas Públicas com 6%.

Podemos concluir que as instituições com maior atenção e preocupação em atos de formação profissional na ilha da Boavista são o Centro de Juventude e a Câmara Municipal. As entidades responsáveis pela promoção de formação profissional em Cabo Verde encontram-se ausentes e não se verifica de fato as suas intervenções na ilha da Boavista.

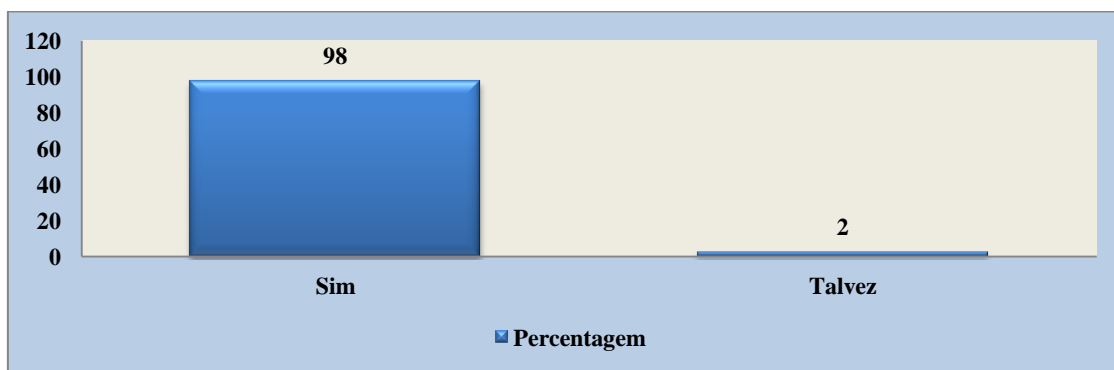
De qualquer modo, se existe alguma atividade a ser realizada ou efetuada na ilha da Boavista relativamente à formação profissional por parte das entidades responsáveis, estes não souberam fazer a divulgação ou transmitir essa informação aos boa-vistenses.

**Gráfico XIII – Classificação da Formação Profissional numa Sociedade.**

Ao classificar a Formação Profissional numa Sociedade, podemos constatar que cerca de 91,4% dos inquiridos consideram que a Formação Profissional é muito importante e apenas 7,4% consideram que é importante, o que comprova a consciência que as pessoas na ilha da Boavista têm no que respeita ao papel da formação profissional.

De fato a formação profissional é muito importante em qualquer sociedade seja ela desenvolvida ou em desenvolvimento. A formação profissional faz parte do desenvolvimento, pois ela é a capacitação e preparação dos indivíduos para execução de uma determinada profissão.

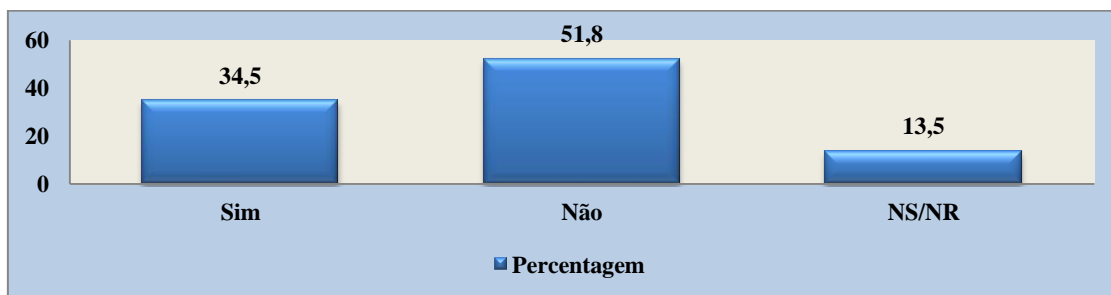
**Gráfico XIV – Se a Formação Profissional é um fator determinante para o desenvolvimento da ilha da Boavista.**



Constata-se que cerca de 98% dos inquiridos consideraram a formação profissional um fator determinante no desenvolvimento da ilha da Boavista e apenas 2% consideraram que talvez a formação profissional possa ser um fator determinante no desenvolvimento da ilha.

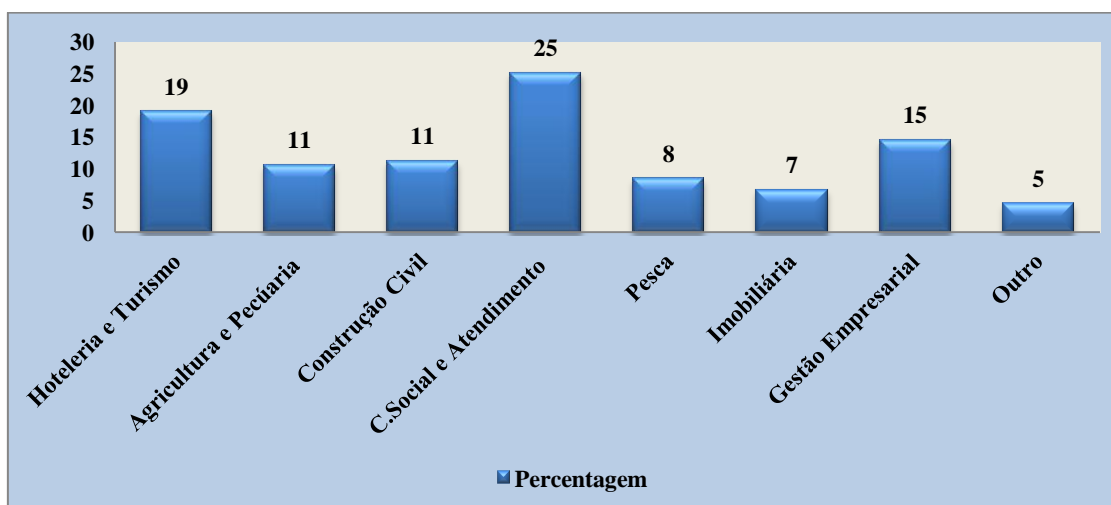
De uma forma geral sabe-se que a formação profissional é muito importante para o desenvolvimento de uma sociedade e que a partir da formação profissional pode se criar estratégias de desenvolvimento.

Podemos concluir que a sociedade boa-vistense reconhece a necessidade de se apostar na formação profissional e reconhece ainda que a formação profissional é um fator determinante no desenvolvimento da ilha.

**Gráfico XV – Se Existe uma estratégia de Formação Profissional na ilha da Boa Vista.**

Analisando o gráfico acima verifica-se que a maioria dos inquiridos responderam que ainda não existe uma estratégia de formação profissional na ilha da Boavista sendo cerca de 51,8 % os que responderam que não existe e 34,5% os que acreditam que existe sim uma estratégia de formação, apenas 13,5% dos inquiridos não sabem se existe ou não quiseram responder.

Pode-se constatar a partir do gráfico que a maioria dos indivíduos na ilha da Boavista sabem da falta de uma estratégia de formação profissional, na mesma e em contrapartida, aqueles que acreditam na existência de uma estratégia existente não nos deixa saber se a estratégia é ou não colocada em prática para o desenvolvimento da ilha.

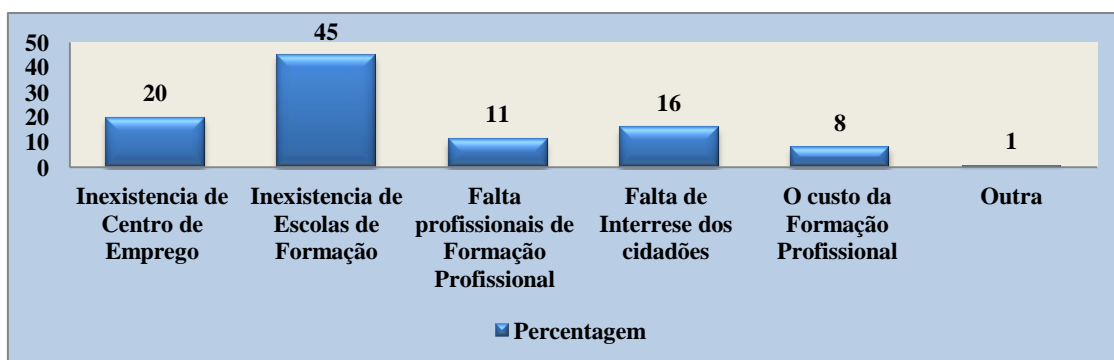
**Gráfico XVI – Em que área de atividade tem maior défice de formação profissional na ilha da Boavista.**

Uma das áreas com maior défice de formação profissional é a de Comunicação Social e Atendimento com cerca de 25% e as de hotelaria e Turismo com cerca de 19%. Logo a seguir apresentam-se as áreas de Gestão Empresarial como uma das áreas com défice de formação profissional com cerca de 15%, agricultura e pecuária com 11% e também 11% para as áreas de construção civil. As restantes áreas apresentam uma percentagem abaixo dos 10% mas consideráveis.

Podemos verificar que todas as áreas apresentadas têm uma determinada percentagem de défice de formação o que dificulta e muito o desenvolvimento das instituições, dos indivíduos e da sociedade boa-vistense. Todas as áreas de atividade carecem de melhorias e de formação profissional de acordo com as respostas dos inquiridos, com principal destaque as áreas de comunicação social e atendimento, hoteleira e turismo e conexas.

Se considerarmos que esse ramo é o pilar de desenvolvimento da ilha e de Cabo Verde, logicamente que neste sentido a situação atual de formação profissional nessas áreas desfavorece o nível de desenvolvimento desejado. Deve-se repensar a melhor forma de desenvolver o turismo nesta ilha para que as pessoas possam ter formação profissional e possam acompanhar e contribuir para o desenvolvimento da ilha, pois a formação profissional é parte importante no desenvolvimento.

**Gráfico XVII - Os motivos da falta de formação profissional na Ilha da Boavista.**



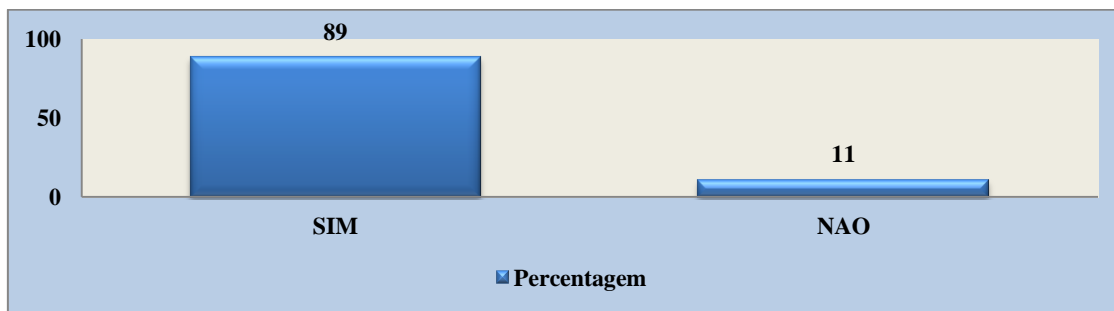
Está mais que explícito no gráfico acima que um dos principais motivos da falta de formação profissional é a de inexistência de escolas de formação profissional com cerca de 45%, e a inexistência de um centro de emprego na ilha com cerca de 20%.

Temos outros motivos respetivos à falta de formação na Boavista embora com menos percentagens mas que são importantes para que haja cada vez mais formações profissionais na ilha, tais como a falta de interesse dos cidadãos com cerca de 16%, falta de profissionais capazes de lecionar as formações com 11% e ainda o custo da formação profissional representada em 8%.

Temos que aceitar que de fato as condições fornecidas na ilha da Boavista em matéria de Formação Profissional, não possibilitam de certa forma as ações de formação profissional e que é praticamente inaceitável que tais condições estejam ausentes ou inexistentes perante o desenvolvimento que se prevê desta ilha.

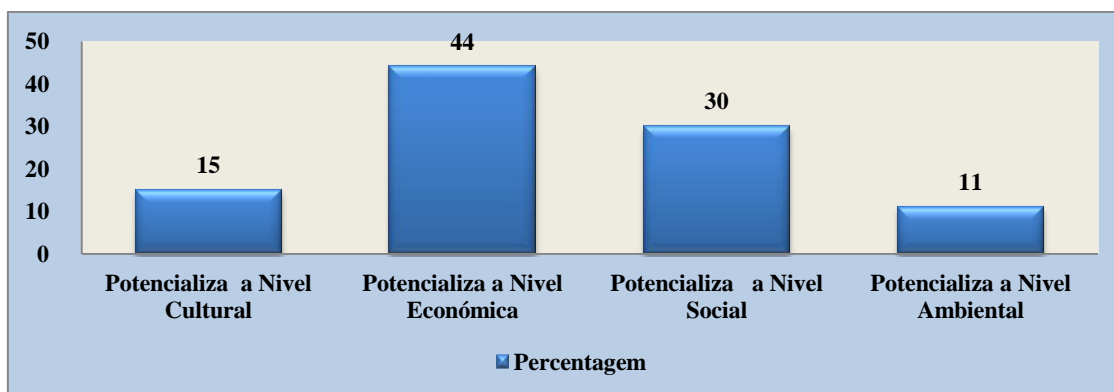
Espera-se que as autoridades ou entidades responsáveis pela formação profissional, estejam atentos a estes aspetos e que procurem criar condições e instalações devidamente apropriadas para a promoção da formação profissional das pessoas que vivem na ilha da Boavista, isto é o meio mais correto de desenvolver a capacidade mental e física das pessoas no exercício das suas profissões.

**Gráfico XVIII – A inexistência de uma estratégia de formação profissional aumenta as dificuldades de desenvolvimento da ilha da Boavista.**



Como era de se esperar a maioria dos inquiridos responderam que sim que a inexistência de uma estratégia voltada para a formação profissional aumenta sim as dificuldades de desenvolvimento da ilha, uma margem de 89% responderam que sim e apenas 11% dos inquiridos consideram que não dificulta em nada a inexistência de uma estratégia de formação no desenvolvimento da Boavista. Em princípio estes direitos estão ocultos por falta de condições ou estratégias.

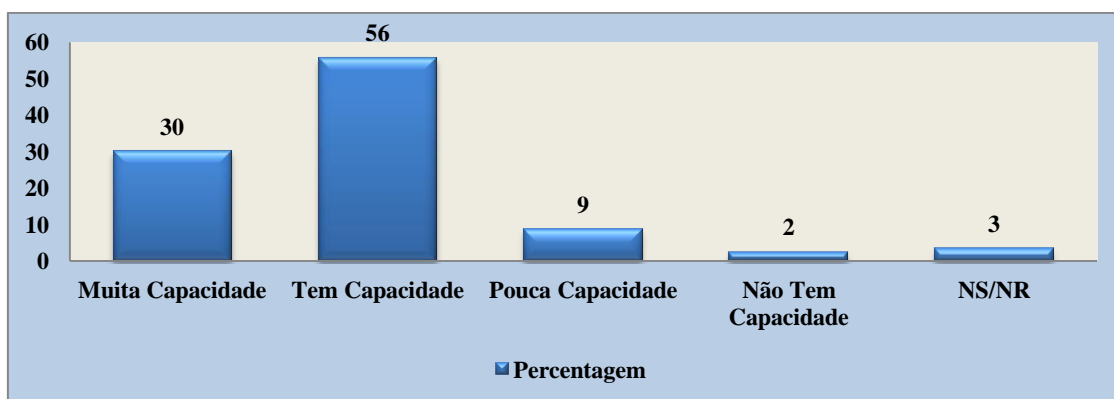
**Gráfico XIX – Em que sentido a formação profissional pode potencializar o desenvolvimento da ilha da Boavista.**



Podemos constatar no gráfico que a formação profissional potencializa o desenvolvimento de Boavista em todos os quatro níveis (cultural, económico, social e ambiental) sendo que cerca de 44% responderam que a formação profissional potencializa o desenvolvimento da ilha a nível económico, 30% a nível social, 15% a nível cultural e uma menor percentagem a nível ambiental com 11%. Realça-se que os boa-vistenses reconhecem mais uma vez a importância da formação profissional no desenvolvimento da ilha.

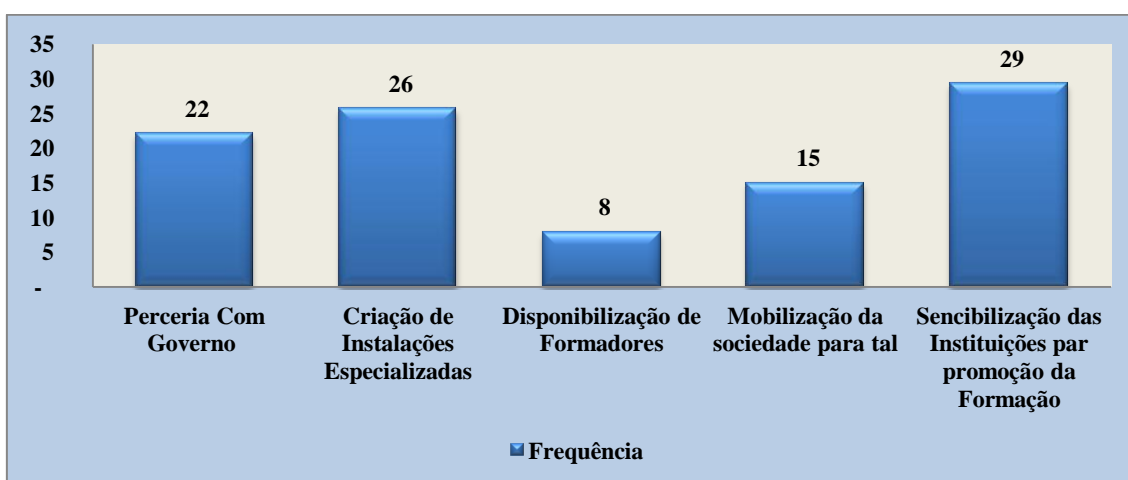
Reconhece-se que a formação profissional de fato potencializa a o desenvolvimento da Boavista na sua maioria a nível económico.

**Gráfico XX – Se a ilha da Boavista tem Capacidade para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento.**



Dos inquiridos, a maioria considera que a ilha da Boavista tem capacidade sim para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento cerca de 56% responderam que a ilha tem capacidade sim e cerca de 30% responderam que a ilha tem muita capacidade para fazê-la. Cerca de 9% dos inquiridos consideraram que a ilha tem pouca capacidade para fazer da formação uma estratégia de desenvolvimento e apenas 2% que a ilha não tem capacidade para tal.

**Gráfico XXI - Como a ilha da Boavista conseguirá fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento.**



A ilha da Boavista como podem observar no gráfico conseguirá fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento através de:

- Sensibilização das instituições para promoção formação profissional no trabalho (29%);
- Criação de instalações especializadas no ramo; (26%)
- Parceria com o Governo (22%);
- Mobilização da sociedade para tal (15%).

Ou seja as entidades responsáveis da promoção e desenvolvimento da formação profissional na ilha da Boavista terão de se reunir e discutir a melhor forma para desenvolver a formação na ilha.

Considera-se que uma parceria com o governo poderia facilitar o trabalho que se tem a fazer, e que os boavistenses devem ter esses direitos a nível da formação profissional.

## CAPITULO V – Validação das Hipóteses

A hipótese traduz, por definição, um espírito de descoberta que caracteriza qualquer trabalho científico. Com o objetivo de dar resposta à pergunta de partida deste trabalho de pesquisa foram projetadas as hipóteses seguintes:

**Hipótese I:** “A Insuficiente formação profissional tem entravado o desenvolvimento da ilha da Boavista ”.

Esta hipótese é validada pelo resultado da análise do gráfico XV, onde verificou-se que 51% dos inquiridos afirmam que não existe nenhuma estratégia de formação profissional para a ilha e daí, em grande medida, o estado de desenvolvimento precário em que se encontra. Por outro lado, 31% que acredita na existência de estratégias, mas não conseguem descobrir resultados concretos da sua aplicação na prática.

O gráfico XVI corrobora também a validação desta hipótese. Os resultados da sua análise confirmam a existência de uma carência gritante de formação profissional nos mais variados sectores de economia, com destaque para 25% para as áreas de comercialização e administração, 19% para as áreas de hotelaria e turismo, 15% para a gestão de empresas e por fim 11% as áreas de agricultura e pecuária e construção civil.

Os resultados do gráfico XVII também provam a insuficiência da formação profissional como obstáculo ao desenvolvimento da Boavista. 45% dos inquiridos são de opinião que o fraco desenvolvimento da ilha esta relacionado com a inexistência de escolas de formação profissional, 20% acreditam na falta de interesse dos cidadãos, 16% concordam que a razão do fraco desenvolvimento é a falta de profissionais capazes de lecionar as formações, e apenas 8% referiram que o motivo é o custo da formação profissional.

A validação desta hipótese é também conseguida a partir dos resultados do gráfico XVIII no qual se constata que 89% dos inquiridos acreditam que a inexistência de formação profissional aumenta as dificuldades de desenvolvimento da ilha da Boavista e apenas 11% descartaram essa possibilidade, contudo a maioria mostra-se consciente da aposta na formação profissional como fator de desenvolvimento.



**Hipótese II:** “A população da Boavista encara a formação profissional como o ponto de partida para o desenvolvimento económico”.

Esta hipótese pode ser confirmada e validada com os resultados da análise do gráfico XIV onde se mostra que cerca de 98% dos inquiridos acreditam que a formação profissional é um fator determinante para o desenvolvimento sustentável da ilha da Boavista.

O Gráfico XIX também mostra-nos que 74% dos inquiridos veem a formação profissional como alavanca potenciadora do desenvolvimento económico e social. Para validar ainda a segunda hipótese os dados do gráfico XX nos mostra que cerca de 56% dos inquiridos acreditam que a ilha da Boavista tem capacidade para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento.

## **CAPITULO VI – Conclusões**

Perante as informações recolhidas e tratadas no estudo apercebeu-se que a formação profissional na ilha da Boavista é um fator determinante de desenvolvimento sustentável. O mercado da ilha da Boavista encontra em desenvolvimento, constituído por pessoas jovens que apresentam num bom nível de escolaridade.

Com esta investigação pode se constatar que a ilha não possui nenhum centro de formação profissional, nem mesmo um centro de emprego, que pudesse facilitar a adesão das pessoas à formação profissional, pois as entidades responsáveis por esta atividade em cabo verde encontram-se ausentes da ilha. Portanto, a inexistência de uma estratégia clara de formação profissional para a ilha tem tido impacto direto no desenvolvimento sustentável da Boavista, traduzindo numa urgente necessidade de promoção de parcerias entre as autoridades locais e o governo visando a criação de centros de formação e a mobilização da população para adesão à formação profissional.

Apesar da ilha Boavista apresentar capacidade para contornar tal situação é importante criar novas estratégias de desenvolvimento visando a formação profissional, considerando que existe uma crescente necessidade de formação profissional nas diversas áreas de atividade, o que tem vindo a entrar, de certa forma, o desenvolvimento socioeconómico da ilha da Boavista.

## Bibliografia

- CAETANO A. E VALA J. (2002). Gestão Recursos Humanos: Contextos, Processos, e técnicas. Lisboa, 2ª edição, editora RH, Lda. ISBN: 9729689784.
- CAMARA P., BALMEIRA P. E VICENTE J. (1998). Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. Lisboa, 2ª edição – ISBN 9722014064.
- CARDIM, L. (2000). A Formação Profissional nas Organizações –, Editor instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), edição 3ª abril - ISBN 9729003769.
- CARDOSO, R. (2008). Formação Profissional e Empreendedorismo: O caso do centro de juventude de São Vicente. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Global.
- CHIAVENATO I. (2006). Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações. São Paulo, 8ª edição Editora ATLAS.
- CORREIA J. E FRANCO M. (1987). O nosso futuro comum, Relatório da Comissão Mundial do Ambiente e do Desenvolvimento, meriberca/liber editora, lisboa.
- DIAS, J. (2006). Criar Valor através das pessoas, Lisboa, 1ª edição. ISBN:972-618-417-7.
- GARCIA E., SANTOS Ó. E SEMEDO J. (2004). Livro Branco Formação Profissional, editor IEFP.
- LEAL, P. (2011). A Transferência de Aprendizagens do Contexto formativo para a prática profissional.
- LEMO, M. E CARDOSO C. (2005). Importância da criação de infra-estruturas e da formação de recursos humanos no desenvolvimento: Os casos de Cabo Verde e São Tomé e Príncipe. Dissertação de Doutoramento.

- LOPES, S. (2007). Plano Estratégico de Formação Profissional. Ministra da Qualificação e Emprego, Cabo Verde, instituto do emprego e formação profissional (I E F P).
- MARCONI, M. E LAKATOS, E. (2003). Fundamentos de Metodologia Científica, 5. Edição. São Paulo: Atlas ISBN 85-224-3397-6.
- NEVES, A E COSTA, R. (2012). Gestão de Recursos Humanode A a Z, Lisboa, 1ªedição. ISBN: 978- 972-8871-41-3.
- OLIVEIRA, R. (2010). O consenso na educação profissional da América Latina -Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 36, n.3, set./Dez. 2010.
- PERETTI, J. (2004). Recursos Humanos. 3ªedição Lisboa, edições sílabo, Lda. ISBN- 9726182573.
- SAINSAULIEU, R. (1997). Sociologia da Empresa: Organização Cultura e Desenvolvimento, EDITORIAL MINRVA. ISBN 972771370X.
- SANTOS, H. (2006). A formação profissional como estratégia de inserção social: Caso específica dos cursos EFA. Monografia, Porto, universidade Fenando Pessoa.
- SANTOS, V. (2012). A Importância e a prática da Formação Profissional na Performance Técnica dos formandos no tecido Empresarial.
- SEIXO, J. (2004). Gestão do Desempenho: manual pratica Lidel, lisboa, 2º edição. ISBN- 10: 972-757-336-3, ISBN-13: 978-972-757-336-3.
- SERRANO A. E FIALHO C. (2005). Gestão do conhecimento: o novo paradigma das organizações, Lisboa, 2ªedição aumentada. ISNB 972-722-484-9.
- UNESCO (1999). Educação E formação ao longo da vida: Uma ponte para o futuro. Segundo Congresso Internacional sobre Ensino técnico e Profissional. Seul, Republica da Correia.

VALENTE, A. (2006). Planeamento da Educação e Formação Profissional: Novas abordagens e metodologias de “antecipação”. Conferência Educação, Inovação e Desenvolvimento – Fundação, Calouste Gulbenkian 27 e 28 de Novembro.

VELADA, A. (2007). Avaliação da Eficácia da Formação Profissional: Factores que afetam a transferência da Formação para o local de trabalho.

**Outras fontes consultadas:**

As Grandes Opções do Plano (2001). Uma Agenda Estratégica. Praia, Mensagem da sua excelência O Primeiro-ministro, Dr. José Maria Pereira Neves.

Assembleia Nacional, (2010). Constituição da República de Cabo Verde: 2ª Revisão Ordinária, 4ª edição, Praia.

DCREP II. (2010). Plano Estratégico de Redução da Pobreza: Relatório de Seguimento Cabo Verde, Relatório do FMI nº 10/367.

Estudo/Diagnostico (2008). O Mercado de Emprego em Cabo Verde, Cidade da Praia.

Plano atividades (2011). Instituto de emprego e Formação Profissional

Programa do Governo da VIII Legislatura (2011-2016)

Regime Jurídico Geral da Formação Profissional (2003). Decreto-Lei nº 37/2003 de 6 de Outubro.

República de Cabo Verde (2004). Documento de Estratégia de Crescimento e Redução da Pobreza (DECRP) 1ª VERSÃO, Ministério das Finanças e do Planeamento.

Revista Europeia formação profissional: Uma história da formação profissional na Europa: da divergência à convergência N32 Maio-Agosto 2004/II

### Site Consultados:

MENDES, T. (2007). Como surgiu o conceito do desenvolvimento Sustentável. Infoescola, São Paulo. [Em linha] disponível em:

<<http://www.infoescola.com/geografia/desenvolvimento-sustentavel>> |consultado em a 05/06/13

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em:

<[http://pt.wikipedia.org/wiki/Forma%C3%A7%C3%A3o\\_profissional](http://pt.wikipedia.org/wiki/Forma%C3%A7%C3%A3o_profissional)> consultado em 2013-04-15

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em

:<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Forma%C3%A7%C3%A3o>> consultado em 2013-04-15

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em :

<http://www.web-emprego.com/o-sistema-de-formacao-profissional/> - consultado em 2013-04-16

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em:

<<http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/32-PT.PDF>> Consultado em 2013- 05-01

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em : <<http://www.iefp.cv/>>

Consultado em 2013-05-01

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em:

<<http://formacao.fikaki.com/manual/formador-contexto/sistema-formacao/>> Consultado em 2013-05-08

The International PGP Home Page. [Em linha]. Disponível em:

<<http://www.infoescola.com/geografia/desenvolvimento-sustentavel/>> Consultado em 2013-06-05

## Anexos

### 1.1 O Questionário Aplicado

No âmbito da elaboração do trabalho Científico para a conclusão do curso de Organização e Gestão de Empresa na Universidade do Mindelo e na fase de recolha de dados para a mesma, pretendo com o seguinte questionário, identificar e analisar os principais indicadores sobre a Formação Profissional na ilha da Boa Vista. Assim, solicito a sua colaboração respondendo às perguntas do presente questionário. As suas respostas são confidenciais pelo que não precisa colocar o seu nome no mesmo.

Responda, fazendo um círculo no número a frente da resposta que mais se adequa a sua opinião. Em caso de perguntas sem hipóteses de respostas (perguntas abertas) escreva a sua resposta no espaço reservado para tal.

Agradeço a sua disponibilidade.

**P1 - Sexo?**

1. Feminino
2. Masculino

**P2 – Idade? \_\_\_\_\_**

**P3 – Qual é a sua Naturalidade?**

1. Santo Antão
2. São Vicente
3. São Nicolau
4. Sal
5. Boavista
6. Maio
7. Santiago
8. Fogo
9. Brava
10. Estrangeira

**P4 - Qual é o seu nível de escolaridade?**

1. Ensino Básico
2. Ensino Secundário

3. Formação Profissional
4. Ensino Superior
5. Mestrado/ Doutoramento
6. Sem escolaridade

**P5 – Qual é a atividade desenvolvida pela sua instituição?**

1. Hotelaria e turismo
2. Agricultura e Pecuária
3. Carpentária
4. Pesca
5. Construção civil
6. Imobiliária
7. Restauração
8. Outra? Qual? \_\_\_\_\_

**P6 - Quantos trabalhadores existem na sua instituição?**

1. Menos de 20 trabalhadores
2. 21 a 30 trabalhadores
3. 31 a 40 trabalhadores
4. 41 a 50 trabalhadores
5. 51 a 60 trabalhadores
6. 61 a 70 trabalhadores
7. Mais do que 70

**P7 – Já alguma vez fizeram algum tipo de formação profissional direcionado aos trabalhadores?**

1. Sim
2. Não

**P8 – Quantas vezes já foram feitas formações aos trabalhadores desde da abertura da sua instituição?**

3. Nenhuma vez
4. Uma vez por ano
5. Duas ou mais vezes

**P9 - Como classifica o desempenho dos trabalhadores na sua instituição?**

6. Bom
7. Razoável



8. Mau

**P10 - Que razões vêm para a promoção da formação profissional dos trabalhadores na sua instituição?**

1. Estratégia organizacional
2. Motivação do Pessoal
3. Baixo nível Formação
4. Competitividade
- 5.

**P11 Como Classifica o nível de formação profissional das pessoas da ilha da Boa Vista?**

1. Muito Bom
2. Bom
3. Razoável
4. Mau
5. Péssimo

**P12 – Das instituições seguintes quais promovem formação profissional na ilha?**

1. Camara Municipal
2. Centro Juventude
3. Hotéis
4. Empresas Publicas
5. Escola Secundaria
6. Empresas privadas

**P13 – Como classifica a formação profissional numa sociedade?**

6. Muito importante
7. Importante
8. Pouco importante
9. Nada importante

**14 – Considera que a formação profissional é um fator determinante para o desenvolvimento da Boavista?**

1. Sim
2. Talvez
3. Não
4. Nem por isso

**P15 – Na sua opinião existe uma estratégia de formação profissional na ilha da Boa Vista?**

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

**P16 - Na sua opinião em que áreas de atividades têm maior défice de formação profissional na ilha da Boa Vista?**

1. Hotelaria e turismo
2. Agricultura e pecuária
3. Construção Civil
4. Comunicação social e atendimento
5. Pesca
6. Imobiliária
7. Gestão Empresarial
8. Outro? Qual? \_\_\_\_\_

**P17 – Quais os motivos da falta de formação profissional na ilha da Boa vista?**

1. Inexistência de um centro de emprego
  2. Inexistência de escolas de formação profissional
  3. Falta de profissionais de formação profissional
  4. Falta de interesse dos cidadãos
  5. O custo da formação profissional
  6. Outro? Qual?
- \_\_\_\_\_

**P18 - Na sua opinião, a inexistência de uma estratégia para promoção da formação profissional na ilha, aumenta as dificuldades de desenvolvimento da mesma?**

1. Sim
2. Não

**P19 – Na sua opinião em que sentido a formação profissional pode potencializar o desenvolvimento na ilha da Boa Vista?**

1. A nível Cultural
2. A nível Económica
3. A nível Social
4. A nível Ambiental

**P20 – Consideras que a ilha da Boa Vista tem capacidade para fazer da formação profissional uma estratégia de Desenvolvimento?**

1. Muita capacidade
2. Tem capacidade
3. Pouca capacidade
4. Não tem capacidade

**P21 – Na sua opinião como a ilha da Boa Vista conseguirá fazer da formação profissional uma estratégia de Desenvolvimento?**

1. Parceria com o Governo
2. Criação de Instalações especializadas no ramo
3. Mobilização da sociedade para o tal.
4. Sensibilização das instituições para promoção da Formação Profissional no trabalho.

## 1.2 – Tabelas referentes aos Gráficos do Trabalho

**Tabela I- Sexo dos Inquiridos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FEMININO	42	51,9	51,9	51,9
	MASCULINO	38	46,9	46,9	98,8
	NR	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela II– Idade dos Inquiridos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENTRE 20 E 29 ANOS	23	28,4	28,4	28,4
	ENTRE 30 E 39 ANOS	39	48,1	48,1	76,5
	ENTRE 40 E 49 ANOS	7	8,6	8,6	85,2
	MAIS DE 49 ANOS	6	7,4	7,4	92,6
	NS/NR	6	7,4	7,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela III – Naturalidade dos Inquiridos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANTO ANTÃO	3	3,7	3,7	3,7
	SÃO VICENTE	9	11,1	11,1	14,8
	SÃO NICULAU	1	1,2	1,2	16,0
	SAL	2	2,5	2,5	18,5
	BOAVISTA	43	53,1	53,1	71,6
	SANTIAGO	6	7,4	7,4	79,0
	FOGO	4	4,9	4,9	84,0
	ESTRANGEIRA	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela IV – Nível de Escolaridade dos Inquiridos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENSINO BÁSICO	3	3,7	3,7	3,7
	ENSINO SECUNDÁRIO	25	30,9	30,9	34,6
	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	9	11,1	11,1	45,7
	ENSINO SUPERIOR	41	50,6	50,6	96,3
	MESTRADO/DOCTORAMENTO	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela V – Qual é a atividade desenvolvida pela instituição**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HOTELERIA E TURISMO/AGENCIA VIAGENS	23	28,4	28,4	28,4
	PESCA	2	2,5	2,5	30,9
	CONSTRUÇÃO CIVIL	6	7,4	7,4	38,3
	IMOBILIARÍA	5	6,2	6,2	44,4
	RESTAURAÇÃO	3	3,7	3,7	48,1
	SERVIÇOS BANCÁRIOS	5	6,2	6,2	54,3
	TELECOMUNICAÇÕES E INFORMÁTICA	7	8,6	8,6	63,0
	SERVIÇOS DE SEGURANÇA E DE LIMPEZA	3	3,7	3,7	66,7
	COMERCIALIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO	12	14,8	14,8	81,5
	INSPEÇÃO E CONSULTORIA	6	7,4	7,4	88,9
	CONSERVAÇÃO E PROTEÇÃO AMBIENTAL	2	2,5	2,5	91,4
	SERVIÇOS DE SAÚDE	2	2,5	2,5	93,8
	SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO	1	1,2	1,2	95,1
	SEGURADORAS E PREVIDENCIA SOCIAL	3	3,7	3,7	98,8
	OUTRA	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela VI – Quantos trabalhadores existem em cada instituição**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MENOS DE 20 TRABALHADORES	45	55,6	55,6	55,6
	21 A 30 TRABALHADORES	12	14,8	14,8	70,4
	31 A 40 TRABALHADORES	4	4,9	4,9	75,3
	41 A 50 TRABALHADORES	4	4,9	4,9	80,2
	51 A 60 TRABALHADORES	1	1,2	1,2	81,5
	61 A 70 TRABALHADORES	3	3,7	3,7	85,2
	MAIS 70 TRABALHADORES	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela VII – Se alguma vez as instituições fizeram algum tipo de Formação Profissional direcionado aos seus trabalhadores.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	50	61,7	61,7	61,7
	NÃO	31	38,3	38,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela VIII – Quantas vezes as instituições efetuaram formação Profissional aos seus trabalhadores desde a sua abertura.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NENHUMA VEZ	24	29,6	29,6	29,6
	UMA VEZ POR ANO	18	22,2	22,2	51,9
	DUAS OU MAIS VEZES	33	40,7	40,7	92,6
	NS/NR	6	7,4	7,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela IX - A classificação do desempenho dos trabalhadores nas instituições.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BOM	49	60,5	60,5	60,5
	RAZÓAVEL	31	38,3	38,3	98,8
	MAU	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela X – As razões que as instituições vêm para promoção da Formação Profissional no Trabalho.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
RAZÕES ...FORMAÇÃO PROFISSIONAL NAS INST <sup>a</sup>	RAZÕES...ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	31	32,6%	42,5%
	RAZÕES... MOTIVAÇÃO DO PESSOAL	30	31,6%	41,1%
	RAZÕES ... BAIXO NIVEL FORMAÇÃO	12	12,6%	16,4%
	RAZÕES... COMPETITIVIDADE	22	23,2%	30,1%
Total		95	100,0%	130,1%

**Tabela XI – Classificação do nível de Formação Profissional das pessoas na ilha da Boa Vista.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MUITO BOM	2	2,5	2,5	2,5
	BOM	14	17,3	17,3	19,8
	RAZÓAVEL	49	60,5	60,5	80,2
	MAU	11	13,6	13,6	93,8
	PÉSSIMO	4	4,9	4,9	98,8
	NS/NR	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela XII – Que instituições promovem Formação Profissional na ilha da Boavista.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
INSTITUIÇÕES QUE PROMOVEM F.P. NA B.VISTA <sup>a</sup>	CAMARA MUNICIPAL PROMOVE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	45	37,5%	60,8%
	CENTRO JUVENTUDE PROMOVE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	46	38,3%	62,2%
	HOTÉIS PROMOVEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL	10	8,3%	13,5%
	EMPRESAS PUBLICAS PROMOVEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL	7	5,8%	9,5%
	ESCOLA SECUNDARIA PROMOVE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	,8%	1,4%
	EMPRESAS PRIVADAS PROMOVEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL	11	9,2%	14,9%
Total		120	100,0%	162,2%

**Tabela XIII – Classificação da Formação Profissional numa Sociedade.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MUITO IMPORANTE	74	91,4	91,4	91,4
	IMPORTANTE	6	7,4	7,4	98,8
	NS/NR	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela XIV – Se a Formação Profissional é um fator determinante para o desenvolvimento da ilha da Boavista.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	79	97,5	97,5	97,5
	TALVEZ	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela XV – Se Existe uma estratégia de Formação Profissional na ilha da Boa Vista.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	28	34,6	34,6	34,6
	NAO	42	51,9	51,9	86,4
	NS/NR	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Gráfico XVI – Em que área de atividade tem maior défice de formação profissional na ilha da Boavista.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
ÁREAS DE ATIVIDADE COM MAIOR DÉFICE F.P. <sup>a</sup>	HOTELERIA E TURISMO TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	34	19,0%	43,0%
	AGRICULTURA E PECUÁRIA TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	19	10,6%	24,1%
	CONSTRUÇÃO CIVIL TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	20	11,2%	25,3%
	COMUNICAÇÃO SOCIAL E ATENDIMENTO TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	45	25,1%	57,0%
	PESCA TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	15	8,4%	19,0%
	IMOBILIÁRIA TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	12	6,7%	15,2%
	GESTÃO EMPRESARIAL TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	26	14,5%	32,9%
	OUTRO TEM DÉFICE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	8	4,5%	10,1%
Total		179	100,0%	226,6%

**Tabela XVII- Os motivos da falta de formação profissional na Ilha da Boavista.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
MOTIVOS DA FALTA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL <sup>a</sup>	INEXISTENCIA DE CENTRO DE EMPREGO É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30	19,7%	37,0%
	INEXISTENCIA DE ESCOLAS DE FORMAÇÃO É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	68	44,7%	84,0%
	FALTA PROFISSIONAIS DE FORMAÇÃO É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	17	11,2%	21,0%
	FALTA DE INTERESES DOS CIDADÃOS É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24	15,8%	29,6%
	O CUSTO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	12	7,9%	14,8%
	OUTRA É MOTIVO DE FALTA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1	,7%	1,2%
Total		152	100,0%	187,7%



**Tabela XVIII – A inexistência de uma estratégia de formação profissional aumenta as dificuldades de desenvolvimento da ilha da Boavista.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SIM	72	88,9	88,9	88,9
	NAO	9	11,1	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela XIX – Em que sentido a formação profissional pode potencializar o desenvolvimento da ilha da Boavista.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
O SENTIDO QUE F.P POTENCIALIZA BOAVISTA	FORMAÇÃO PROFISSIONAL POTENCIALIZA O DESENVOLVIMENTO A NIVEL CULTURAL	22	14,6%	27,2%
	FORMAÇÃO PROFISSIONAL POTENCIALIZA O DESENVOLVIMENTO A NIVEL ECONOMICA	66	43,7%	81,5%
	FORMAÇÃO PROFISSIONAL POTENCIALIZA O DESENVOLVIMENTO A NIVEL SOCIAL	45	29,8%	55,6%
	FORMAÇÃO PROFISSIONAL POTENCIALIZA O DESENVOLVIMENTO A NIVEL AMBIENTAL	18	11,9%	22,2%
Total		151	100,0%	186,4%

**Tabela XX – Se a ilha da Boavista tem Capacidade para fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MUITA CAPACIDADE	24	29,6	29,6	29,6
	TEM CAPACIDADE	45	55,6	55,6	85,2
	POUCA CAPACIDADE	7	8,6	8,6	93,8
	NAO TEM CAPACIDADE	2	2,5	2,5	96,3
	NS/NR	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Tabela XXI- Como a ilha da Boavista conseguirá fazer da formação profissional uma estratégia de desenvolvimento.**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
CONSEGUIR FAZER DA F.P E.DESENVOLVIMENT	PERCERIA COM GOVERNO CONSEGUIRÁ ESTRATEGIA DESENVOLVIMENTO	31	22,1%	38,8%
	CIRACÃO DE INSTALAÇÕES ESPECIALIZADAS NO RAMO CONSEGUIRÁ ESTRATEGIA DESENVOLVIMENTO	36	25,7%	45,0%
	MOBILIZAÇÃO SOCIEDADE PARA TAL, CONSEGUIRÁ ESTRATEGIA DESENVOLVIMENTO	21	15,0%	26,3%
	SENCIBILIZAÇÃO DAS INTITUIÇÕES PARA PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO, CONSEGUIRÁ ESTRATEGIA DESENVOLVIMENTO	41	29,3%	51,3%
	DISPONIBILIZAÇÃO DE FORMADORES CONSEGUIRÁ ESTRATEGIA DESENVOLVIMENTO	11	7,9%	13,8%
Total		140	100,0%	175,0%